Implication au travail et relation d'emploi flexible : le cas des salariés intérimaires

Alain Lacroux

UNIVERSITE PAUL CEZANNE - AIX MARSEILLE III
Institut d'Administration des Entreprises d'Aix-en-Provence

Ecole doctorale de sciences économiques et de gestion d'Aix-Marseille III
CERGAM (centre de recherche en gestion d'Aix Marseille)

Thèse pour l'obtention du titre de Docteur ès sciences de gestion

Présentée et soutenue le 21 mai 2008 par

Alain LACROUX

IMPLICATION AU TRAVAIL ET RELATION D'EMPLOI ATYPIQUE : LE CAS DES SALARIES INTERIMAIRES

Jury :

Directeur de recherche :	**Madame Martine BRASSEUR** **Professeur des Universités – Université Paris V**
Co-directeur de recherche :	**Monsieur Pierre GENSSE** **Professeur des Universités – Université du Sud Toulon Var**
Rapporteurs :	**Monsieur Jean Pierre NEVEU** **Professeur des Universités– Université de Bordeaux IV**
	Madame Nathalie COMMEIRAS **Maître de conférence HDR – Université de Montpellier II**
Président du jury :	**Monsieur Alain ROGER** **Professeur des Universités – Université de Lyon III**
Suffragant	**Monsieur Jean-Louis CHANDON** **Professeur des Universités – Université d'Aix Marseille III**

Remerciements

Je présente mes remerciements les plus vifs et les plus chaleureux à ma directrice de recherche, Mme Martine Brasseur, pour sa grande disponibilité, ses remarques attentives tout au long de mon travail, et son soutien sans faille.
Je tiens également à remercier Mr Pierre Gensse, directeur de l'IAE de Toulon, pour son accueil et son soutien au sein de l'Université de Toulon, où j'exerce. L'invitation aux réunions du laboratoire ERMMES a constitué pour moi une expérience stimulante et riche d'enseignements.
J'exprime également toute ma reconnaissance envers les membres du CEROG, chercheurs et doctorants, pour leurs remarques et conseils durant les divers ateliers organisés à l'IAE d'Aix en Provence.
Je pense tout particulièrement au Professeur Jean-Louis Chandon, que je remercie doublement pour ses précieux conseils, qui m'ont permis de m'orienter dans le champ (ou la jungle…) de l'analyse des données, et pour avoir accepté de participer au jury de soutenance.
Je pense également et à Alain Roger, dont les remarques au cours des ateliers de présentation de travaux organisés à l'IAE m'ont été d'un grand secours durant les premières phases de mon travail, et qui a accepté d'en évaluer le résultat final.
Je tiens à exprimer enfin ma gratitude au Professeur Jean-Pierre Neveu et à Madame Nathalie Commeiras, pour avoir accepté la charge de rapporteurs.

Merci aussi à Sophie, Edouard, Maryse et Amandine, pour leur aide précieuse durant mon enquête sur le terrain.
Et bien sûr un grand merci à K. pour sa (grande) patience et son (précieux) soutien…

SOMMAIRE

Introduction générale

Pour débuter le présent travail consacré à l'emploi atypique, et plus précisément à l'étude des attitudes au travail des salariés intérimaires, un questionnement paradoxal s'impose : la place accordée aux emplois précaires dans les discours et les réflexions actuelles sur les mutations du marché du travail n'est-elle pas excessive ? Malgré leur croissance rapide et continue depuis plus de vingt ans, mettre l'accent sur « l'arbre » des emplois précaires ne cache-t-il pas la « forêt » de la stabilité de l'emploi, selon l'expression de D. Mardsen [2001] ?

On peut en effet se demander s'il est pertinent de se focaliser sur les salariés en emplois atypiques alors que plus de 85% des salariés français sont employés en contrat à durée indéterminée ? Dans le même ordre d'idée, pourquoi parler « d'emploi en miettes » [Lebaube - 1988] ou « d'effritement de la société salariale » [Castel - 1995] alors que plus de 84% des salariés travaillent à temps complet ?

Finalement, pourquoi s'intéresser aux travailleurs intérimaires, alors que ceux-ci représentent aujourd'hui moins de 2,5 % de l'ensemble des salariés ?

Nous soutenons pourtant qu'en réalité, le phénomène de l'emploi atypique ou précaire est plus important en France que ne le laissent apparaître les chiffres que nous venons de citer, à la fois sur le plan quantitatif, mais également au niveau du vécu des salariés.

Si l'on s'intéresse en premier lieu au dénombrement des salariés précaires, il est possible de montrer que l'ampleur du phénomène est sous estimée, notamment en raison d'une vision en termes de stock, qui ne tient pas compte de la dynamique des mouvements de main-d'œuvre.

Il est par exemple vrai de dire que plus de 8 salariés sur 10 sont employés en contrat à durée indéterminée, mais il ne faut pas oublier que plus de 72% des créations d'emploi se sont faites sous forme de CDD en 2007 ; et que l'embauche en CDI ne concerne aujourd'hui qu'un salarié sur quatre dans le secteur tertiaire[1].

Si l'on prend l'exemple précis de l'intérim, qui constitue notre terrain de recherche, le phénomène apparaît ici aussi marginal, de prime abord : les intérimaires ne représentent qu'un actif sur 40, mais ce chiffre doit encore être relativisé :

- Le calcul du nombre de salariés intérimaires est généralement effectué en « équivalents temps plein » : les 735.000 « intérimaires » recensés par l'Unedic début 2008 correspondent à une

[1] DARES / Ministère du travail de la solidarité et des relations sociales – résultats de l'enquête sur les mouvements de main d'œuvre (disponible sur le site www.travail.gouv.fr).

construction fictive, puisque rares sont les intérimaires qui travaillent effectivement à temps plein. Il est bien entendu très difficile de mesurer précisément le nombre de salariés ayant effectué au moins une mission en intérim durant la période de référence, mais on peut l'estimer en utilisant un coefficient multiplicateur de trois appliqué par la DARES (direction de l'animation de la recherche et des études et statistiques Ministère du travail et de la solidarité), qui considère qu'un équivalent temps plein (ETP) correspond à un peu plus de trois salariés intérimaires ayant effectivement effectué des missions [Glaymann – 2005 p.58]. Si l'on applique ce coefficient, on obtient par exemple une estimation de plus de 2,2 millions de salariés ayant effectué au moins une mission d'intérim sur les 12 derniers mois , ce qui représente 11% du total des salariés du secteur privé.

- Si l'on raisonne non pas en termes de pourcentage par rapport à l'emploi total, mais en taux de recours (rapport entre nombre d'intérimaires et salariés du secteur privé), on obtient selon les statitiques publiés par la DARES un pourcentage d'intérimaires de 3,4% en moyenne en mars 2008[2], avec des pics à 10% dans les entreprises de plus de 50 salariés de certains secteurs industriels.

Le phénomène de l'emploi précaire est également important dans le vécu des salariés .

Si l'on se réfère aux statistiques disponibles, on peut résumer la différence induite par une approche en termes de flux par rapport à la vision habituelle en termes de stock, en constatant que si plus de huit salariés sur dix sont employés en CDI, plus de trois sur quatre expérimentent ou ont expérimenté des situations d'emploi atypique dans leur vie professionnelle. L'emploi précaire ou flexible est donc une réalité, souvent passagère, mais indiscutable pour la très grande majorité des salariés français.

On peut également soutenir que les formes contractuelles atypiques constituent peut-être une préfiguration de l'emploi « typique » de demain. En prenant encore en exemple le cas de l'intérim, on peut remarquer que les « nouvelles relations d'emploi » [Kissler- 1994], qui se traduisent notamment par une individualisation et une imprévisibilité plus grande des trajectoires professionnelles, associée à la mise en avant de la notion de mission ou de projet, s'ajuste bien au parcours de certains salariés intérimaires. Changer régulièrement d'environnement de travail, subordonner la durée de la relation d'emploi à la réalisation d'une mission déterminée, poursuivre des trajectoires professionnelles guidées par l'acquisition de compétences plutôt que par la progression hiérarchique, s'assurer une forme de sécurité d'emploi fondée sur l'employabilité

[2] L'augmentation du pourcentage d'intérimaire est lié à un mode de calcul différent : seuls sont pris en compte les salariés du secteur privé (l'intérim n'est pas autorisé dans la fonction publique).

plutôt que sur le statut : autant de caractéristiques des nouvelles relations d'emploi cadrant exactement avec l'expérience vécue par une fraction de la population des salariés intérimaires.

On peut bien entendu envisager ces évolutions de manière positive ou négative, ce qui renvoie directement au débat sur les conséquences humaines des politiques de flexibilité menées dans les entreprises : la « bonne flexibilité « , fondée sur l'autonomie et la responsabilisation serait opposable à la « mauvaise flexibilité », fondée sur l'usage de contrats atypique et génératrice de précarité [Cadin & al. – 2004 p.165].

Le thème de la flexibilité constitue toujours aujourd'hui un domaine de recherche important et transversal dans les sciences de gestion [Evaere – 1999]. Le lien a par exemple souvent été établi entre les impératifs stratégiques de réactivité et d'adaptation pesant sur les entreprises actuelles, et l'usage de politiques de flexibilisation de la main-d'œuvre permettant de satisfaire à ces exigences [ex : Atkinson – 1984 ; Boltanski & Chiapello – 1999 ; Coutrot - 2000].

En adoptant un point de vue positif, certains auteurs mettent l'accent sur les nouvelles manières de mener carrière dans un environnement incertain [Arthur & Rousseau – 1996], en faisant l'éloge de l'employabilité et de la mobilité contre la stabilité [Kissler – 1994] , ou en s'intéressant à l'émergence de modèles d'emploi fondés sur une logique de compétence plutôt que sur la logique habituelle de poste de travail ou de statut [Zarifian–1999].

La face sombre de l'évolution de la norme d'emploi est le plus souvent associée à la notion de précarité, déclinée sous toutes ses formes : précarité d'emploi [Barbier & Nadel – 2003] , précarité du travail [Paugam – 2000], salariés précaires [Beaud & Pialoux – 1993], insécurité sociale [Castel – 2003]. Les auteurs mettent dans ce cas l'accent sur les conséquences déstabilisantes engendrées par l'évolution des relations d'emploi. La précarisation est par exemple au cœur de nombreux travaux menés sur les emplois atypiques dans le champ de la sociologie du travail [ex : Beaud–1993 ; Castel –1995 ; Sennet – 2000 ; Glaymann–2005]. On peut se référer à un ouvrage devenu classique de R. Castel[3], qui décrit la remise en question de la « civilisation du travail », et affirme que l'émergence (ou plutôt la réapparition) des emplois flexibles remet en cause la prévisibilité et la durabilité de la relation d'emploi, au profit d'un emploi à la tâche, étroitement ajusté aux besoins conjoncturels, et qui constitue un facteur « alimentant la vulnérabilité sociale » (*op. cit. p 648*).

L'intérimaire apparaît dans ces analyses comme l'archétype du salarié victime de la précarité, illustrant et préfigurant tout à la fois l'éclatement de la norme d'emploi.

Comme le remarquent Cadin & al. [2004, p. 186] l'opposition entre « bonne » et « mauvaise » flexibilité doit évidemment être nuancée . L'autonomisation du travail s'accompagne parfois d'un

[3] « La métamorphose de la question sociale » – Paris Arthème Fayard, 1995.

« prix à payer » : l'intensification du travail et la responsabilisation accrue sont génératrices de stress et d'angoisse. A l'inverse, certains contrats de travail dits précaires, comme les contrats à temps partiel, peuvent se révéler épanouissants s'ils correspondent à un choix effectif de la part du salarié. Le choix de l'intérim comme terrain de recherche nous semble donc intéressant pour analyser ces tensions et ces paradoxes, car ce statut d'emploi est souvent présenté comme synonyme de précarité, alors même que certains salariés choisissent volontairement d'y faire carrière [Faure-Guichard – 2000].

La problématique générale de la recherche

Nous avons vu que l'objectif des mesures de flexibilisation est généralement une amélioration de la productivité et de la réactivité des entreprises : cette amélioration, qui passe souvent par la réduction des niveaux hiérarchique et l'augmentation des responsabilités et des compétences attendues, nécessite une participation plus active des salariés, un engagement et une adhésion supérieurs à ceux que l'on pouvait attendre d'un simple exécutant dans les systèmes tayloriens traditionnels : ce passage d'un taylorisme classique fondé sur la réduction de l'autonomie du salarié au néo-taylorisme, fondé sur des « modèles de production flexibles » [Bardelli – 1996] modifie donc quelque peu les perspectives en matière de management : l'adhésion des salariés devient une clé du succès de ces nouveaux modèles productifs.

Parallèlement à ces changements de nature technique et organisationnelle, on assiste à des modifications profondes dans l'organisation de l'activité des entreprises, qui se traduisent par un déploiement progressif des métiers vers le client, avec une montée en puissance des activités de service. Comme le remarque Thévenet [2002], ces activités de service réclament une forme d'engagement spécifique de la part des salariés, car ceux-ci véhiculent une part de l'image de l'entreprise en raison de leur situation en interface avec « l'extérieur » (clients ou fournisseurs).

Toutes ces évolutions conduisent alors non seulement à des modifications dans les relations d'emploi au niveau juridique et organisationnel, mais également à des bouleversements dans la manière de travailler : les organisations actuelles exigent finalement plus de flexibilité, mais aussi plus d'implication dans le travail et une participation plus active de la part de salariés.

La conséquence de cette double évolution est que les entreprises vivent aujourd'hui un paradoxe : comment assurer la gestion simultanée de l'implication et de la précarité ? Lorsque l'entreprise ne peut pas offrir suffisamment d'avantages en échange de l'implication, elle s'expose en effet à un désinvestissement de la part de ses salariés.

Ce paradoxe induit par la nécessité de concilier deux exigences présentées comme antinomiques dans le modèle salarial traditionnel constitue un vrai défi managérial [Freiche & le Boulaire – 2000] : comment rendre compatible la précarité et l'engagement ?

Ce débat fait écho aux nombreux développements actuels portant sur la « flexicurité » : plusieurs exemples étrangers semblent montrer qu'il est possible de concilier une forte flexibilité d'emploi avec une sécurisation des parcours professionnels, ce qui démontrerait que flexibilité ne rime pas nécessairement avec précarité [voir par exemple Gazier – 2003]. Pour autant, l'analyse des liens unissant la recherche de flexibilité, la précarité de l'emploi et les attitudes au travail des salariés concernés demeure un domaine de recherche dans lequel de nombreux aspects restent encore à explorer.

L'emploi atypique dans la recherche en gestion des ressources humaines

Les recherches menées en GRH sur les situations d'emploi atypiques connaissent un développement significatif au niveau international. Elles ont longtemps porté sur les salariés en temps partiel, avant de se focaliser aujourd'hui sur les salariés dits contingents (*contingent workers*), avec un intérêt marqué pour les contrats temporaires [ex : Coyle-Shapiro & Morrow – 2006 ; Connelly & al. – 2007].

Ces recherches sont très largement de type comparatif : les auteurs cherchent à mettre en évidence les différences d'attitudes entre salariés permanents et atypiques. Pour cela, ils utilisent largement les concepts et outils de mesure élaborés auprès de salariés en relation d'emploi standard (par exemple la satisfaction, l'implication ou le soutien organisationnel perçu), qui sont directement appliqués aux salariés en relation d'emploi atypique avec l'objectif de mettre en évidence des différences d'attitude ou de vécu entre les deux populations.

On trouve également (mais plus rarement) dans la littérature de recherche des études qui s'intéressent spécifiquement aux problèmes de management posés par les salariés atypiques [ex : Feldman & al. – 1995 ; von Hippel & al. – 1997 ; Slattery & al. – 2006].

En ce qui concerne la France, la recherche sur l'emploi atypique reste assez peu développée dans le domaine des sciences de gestion, en comparaison avec les nombreuses études menées par les sociologues ou les économistes du travail [ex : Beaud & Pialoux – 1993 ; Ramaux – 1994 ; Faure Guichard – 2000 ; Jourdain – 2002 ; Cancé – 2002 ; Glaymann – 2005]. Dans le champ de la gestion des ressources humaines, on peut simplement remarquer que les travaux concernant les impacts individuels et organisationnels des politiques de flexibilité sont relativement récents [ex : Charles – Pauvert – 1997 ; Evaere – 1999 ; Manville - 2005], et demeurent encore peu nombreux.

Le cadre de notre recherche : l'étude de l'implication au travail des salariés intérimaires :

Nous avons choisi de contribuer à une meilleure connaissance des impact de la flexibilité de l'emploi sur les attitudes des salariés, en prenant l'exemple précis de l'implication au travail des salariés intérimaires.

Cette délimitation d'un objet de recherche relativement précis présente l'avantage incontestable de nous permettre d'explorer de manière approfondie le « paradoxe » de la flexibilité et de l'implication auprès de salariés qui sont conduit à le vivre au quotidien. Nous allons détailler plus avant les raison de notre choix dans les points suivants.

Pourquoi s'attacher à l'implication au travail ?

Les attitudes au travail constituent un champ de recherche classique dans le domaine de la gestion des ressources humaines : les concepts de motivation, de satisfaction, d'engagement, ou d'implication constituent la base des recherches menées dans le champ du comportement organisationnel (*organizational behavior*).

Nous avons vu que l'engagement des salariés et leur participation active deviennent un élément important de l'efficacité des organisations actuelles : ces attitudes et comportements sont donc d'un intérêt particulier pour les professionnels des ressources humaines ; certains sont même aujourd'hui prises en compte comme critère de sélection, à travers la notion imprécise de savoir être [voir Périlleux – 1997].

Le concept d'implication au travail, qui permet de rendre compte du lien particulier que le salarié entretient avec son travail, constitue un cadre adapté à la compréhension de ces phénomènes. Selon M. Thévenet [2002, p.5], l'intérêt de l'implication ne se limite pas à une simple grille de lecture, puisque celle-ci « paraît pouvoir représenter (pour certains gestionnaires) une finalité des politiques de personnel », autrement dit acquérir un statut stratégique.

Le salarié impliqué « idéal » est classiquement décrit dans la littérature comme fidèle à son entreprise, peu absentéiste, loyal, susceptible d'adopter des comportements altruistes et prêt à faire des efforts importants pour contribuer au succès de son entreprise [Mowday & al – 1982, Morrow – 1983]. Les nombreux travaux menés dans ce domaine durant les vingt dernières années ont toutefois montré que ce portrait idyllique devait bien entendu être nuancé : le salarié impliqué peut également s'entêter et persister dans des comportements inefficaces [Staw – 1974 ; Singer & al. – 1986] , il peut ressentir une forte tension et un stress important, ou peut être amené à connaître des conflits entre vie familiale et vie professionnelle [Aryee & al. – 1992]. Il

faut également constater que l'implication ne se manipule pas directement : « On ne peut impliquer les personnes, comme on ne peut les changer….seules les personnes peuvent s'impliquer. La seule chose que l'entreprise peut faire c'est satisfaire aux conditions nécessaires de l'implication » [Thévenet – 2002 p.12].

L'implication au travail apparaît de plus en plus actuellement comme une notion fédératrice : un salarié impliqué dans son travail tisse des liens particuliers avec différents domaines de son expérience professionnelle : il peut s'agir de groupes de personnes comme ses collègues de travail ou ses clients, ou de facettes plus générales comme sa profession, son entreprise ou le travail en général.

Les recherches menées sur l'implication ont ainsi tendance à converger progressivement vers une prise en compte élargie du concept : l'implication dans l'entreprise ou l'organisation demeure le concept phare, mais d'autres objets sont également pris en compte : il s'agit essentiellement du travail en tant que tel [ex : Blau & Ryan - 1994] , de la profession [ex : Meyer & al. – 1993] , du groupe de travail [ex : Randall & al. – 1991] ou de l'emploi occupé [ex : Kanungo – 1982].

Le concept d'implication multiple ou d'implication globale au travail (*work commitment*) vient finalement donner une cohérence théorique aux différents objets, en mettant en évidence les points communs entre les différentes cibles et construits d'implication. Cette recherche de cohérence trouve son aboutissement à travers la proposition de modèles intégrateurs [ex : Meyer & Hersovich – 2001, Cohen - 2003], dans lesquels l'implication est définie comme une sorte force amenant l'individu à adopter certaines attitudes et comportements en relation avec les différents domaines de son environnement professionnel.

En raison de son importance dans les organisations actuelles et de son caractère multidimensionnel, nous considérons donc que l'étude de l'implication au travail demeure une étape importante dans la compréhension des comportements organisationnels, particulièrement lorsque l'on s'intéresse à des salariés dont la relation d'emploi est caractérisée par de faibles liens organisationnels. Il nous semble en effet important de montrer que, dans les situations d'emploi flexibles, la prise en compte de plusieurs « objets » d'implication permet d'aboutir à une vision plus complète des attitudes des salariés concernés.

Pourquoi s'intéresser au cas des salariés intérimaires ?

Le choix de limiter notre étude au cas d'une population salariée dont la relation d'emploi est complexe et originale présente une série d'avantages, que l'on peut résumer en quatre points principaux :

- **En premier lieu, nous verrons au cours de notre travail que « l'emploi flexible » constitue une catégorie trop vaste, aux contours incertains, qu'il vaut mieux ne pas envisager de manière englobante** : les attitudes, les motivations et les objectifs d'un salarié à temps partiel peuvent par exemple différer de celles d'un salarié en CDD ou d'un intérimaire [voir par exemple Feldmann – 2006]. Il est donc préférable de restreindre l'analyse à une catégorie de salariés bien identifiés. Le secteur de l'intérim constitue un choix intéressant pour plusieurs raisons :

- Sur le plan statistique, la France demeure l'un des tout premiers marchés du monde en matière de travail temporaire (quatrième rang mondial et deuxième rang en Europe).
- Au niveau qualitatif, on constate que l'intérim concerne toutes les professions et toutes les qualifications, ce qui n'est pas le cas du temps partiel, plutôt réservé aux emplois peu qualifiés.
- Sur le plan de la gestion de la main d'oeuvre enfin, on peut remarquer au cours des dernières années que les entreprises de travail temporaire, qui sont devenues des acteurs incontournables du marché de l'emploi (surtout depuis que l'ANPE a perdu son monopole de placement), ont mis en place des procédures de gestion de personnel sophistiquées et relativement uniformisées, surtout au sein des réseaux appartenant à de grandes enseignes : nous pouvons donc considérer qu'une grande partie des informations et des résultats empiriques que nous pourrons obtenir auprès du nombre limité d'agences de travail temporaire qui constitueront notre terrain d'enquête seront assez représentatifs de la situation qui prévaut à un niveau plus général.

- En second lieu, le choix des salariés intérimaires comme terrain d'étude permet d'explorer de manière détaillée le paradoxe entre flexibilité et implication : nous nous trouvons en effet face à des salariés dont la relation d'emploi est soumise à de très fortes contraintes de flexibilité, que l'on peut même parfois juger excessives[4], et qui sont amenés à travailler dans des secteurs et organisations très variés, dans lesquels l'exigence d'implication peut être élevée : on peut citer en exemple les postes de serveurs dans la restauration, pour lesquels les contrats sont souvent courts et les exigences d'implication face à la clientèle sont très fortes ; ou encore les métiers du bâtiment dans lesquels la qualité du travail, souvent effectué dans une large autonomie, est primordiale : le sens des responsabilités et l'implication professionnelle sont donc très importants.

[4] Les missions « à la journée » sont par exemple monnaie courante dans le secteur de l'intérim, de même que les missions de très courte durée (en général une semaine) renouvelées de manière régulière sur une longue période.

Dans un autre ordre d'idées, on peut également remarquer que le contrat de travail temporaire (surtout dans le cadre de l'intérim qualifié) peut constituer le modèle d'une forme de relation d'emploi qui pourrait devenir très courante : le contrat de mission. On peut citer en exemple le modèle du travailleur contractuel ou consultant, appelé pour son expertise dans des organisations pour y réaliser des missions temporaires en s'intégrant aux équipes de travail en place, ou encore les formes récentes d'organisation du travail, qui valorisent la notion de projet et reposent sur la constitution d'équipes de travail par essence temporaires, dont la mission comporte à la fois un objectif précis et un terme fixé [voir par exemple Giard – 2004]. Cette évolution vient de trouver une traduction juridique dans l'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, signé entre les organisations patronales et un certain nombre de syndicats. Cet accord prévoit la mise en place d'une forme particulière CDD « à objet défini et à terme incertain », d'une durée maximum de 36 mois et réservé aux cadres et ingénieurs pour leur permettre de réaliser certains projets dont la durée est incertaine.

- Si l'on prend en compte les aspects théoriques et méthodologiques de la question de l'implication, le choix d'analyser le cas des salariés intérimaires nous permettra d'aborder le problème de la transposition des concepts et des outils de mesure. Plusieurs auteurs ayant été amenés à travailler sur les attitudes des salariés contingents [ex : Beard & Edwards – 1996 ; Connelly & Gallagher- 2004] constatent en effet que la quasi-totalité des théories et modèles utilisés dans l'étude des comportements organisationnels en entreprise ont été fondés sur l'étude de salariés « permanents[5] », en relation d'emploi standard (c'est-à-dire travaillant à temps plein et à durée indéterminée). La question se pose de savoir si ces connaissances sont directement transférables à l'étude des salariés occupant des emplois temporaires.

Nous verrons dans notre revue de littérature que cette transposition est généralement effectuée sans précaution dans les études de type comparatif, qui s'efforcent de mettre à jour les différences d'attitudes entre salariés contingents et permanents en utilisant les mêmes outils de mesure appliqués aux deux populations. Pourtant, selon Sverke & Gallagher [2005, p.185], plusieurs variables fondamentales utilisées par les chercheurs travaillant sur l'implication au travail, comme le turnover ou la notion même d'emploi (*job*) doivent être manipulées avec précaution lorsque l'on s'intéresse à des salariés intérimaires.

Dans le même ordre d'idée, Connelly & Gallagher [2004] remarquent, en conclusion de leur revue de littérature sur l'emploi contingent, que de nombreux travaux sont encore nécessaires

[5] Le salarié « permanent » ou typique est dénommé ainsi par opposition au salarié temporaire ou atypique, dont le contrat comporte un terme implicite ou explicite. Un salarié permanent est donc employé en contrat à durée indéterminée et à temps plein, sans que ce statut préjuge d'une quelconque permanence de sa relation d'emploi.

sur le plan théorique et empirique. Au niveau théorique, il s'agirait tout d'abord s'interroger sur la transférabilité des concepts et des résultats obtenus auprès de salariés permanents au cas des salariés atypiques. Leurs attitudes au travail peuvent-elle par exemple être conceptualisée de la même manière, surtout dans le cas des variables d'attitudes sensibles au temps de présence dans l'organisation, comme l'implication, ou les comportements de citoyenneté organisationnelle ?

Sur le plan empirique, il est nécessaire de s'interroger sur la pertinence des outils de mesure élaborés à partir des travaux menés auprès de salariés permanents, avant de tenter de mettre en relation les variables caractérisant les relations d'emplois flexibles avec leurs conséquences attitudinales et comportementales. On peut par exemple se poser la question de la validité d'outils de mesure de l'implication intégrant la volonté de rester membre de l'organisation lorsque ceux-ci sont appliqués à des salarié dont la mission est par essence temporaire [ex : échelle d'implication affective de Meyer & Allen – 1991].

- **Au niveau managérial enfin , la gestion des salariés intérimaires constitue un véritable défi pour les employeurs.**

La présence de plus en plus significative d'intérimaires dans les entreprises rend nécessaire un questionnement sur les moyens de mobilisation les plus efficaces de cette main-d'œuvre particulière. Arnaud & Loriol [2002 p.11] remarquent par exemple que « la mobilisation des personnels externalisés sur les objectifs poursuivis dans un service ou un établissement constitue un véritable défi managérial, dans la mesure où il n'est plus possible d'avoir recours aux leviers classiques de la gestion des carrières ».

La relation triangulaire de l'intérim pose en effet des problèmes de GRH relativement délicats. Le fait que les intérimaires travaillent simultanément pour deux organisations (l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice) pose des problèmes de management. Leur relation d'emploi peut être qualifiée de relation d'agence multiple, dans le sens ou ces salariés doivent remplir des obligations vis-à-vis de plusieurs « employeurs » [Mc Lean Parks & Gallagher – 2001, p.185]. On peut remarquer à titre d'exemple que les variables d'environnement identifiées dans la littérature[6] comme ayant un impact potentiel sur l'implication organisationnelle (variables antécédent) sont en quelque sorte partagées entre les deux employeurs, selon le modèle suivant :

[6] On peut par exemple se référer aux synthèses de Cohen [2003] et Peyrat-Guillard [2002]. Les antécédents de l'implication seront détaillés dans le chapitre 3.

Antécédents contrôlés par l'entreprise cliente	**Antécédents contrôlés par l'entreprise de travail temporaire (ETT)**
Périmètre de travail (« *job scope* ») Autonomie Climat organisationnel	Salaire Actions de formation Nombre de missions proposées
Antécédents contrôlés conjointement par l'ETT et l'entreprise cliente	
Etat des rôles (ambiguïté ou conflit) Equité et soutien perçu Définition des tâches	

Chaque « employeur » du salarié intérimaire ne dispose alors que d'une partie des outils de gestion des ressources humaines susceptibles d'influer sur les attitudes des salariés intérimaires. Concernant cette «répartition des rôles » en matières de GRH, Kalleberg [2000 p.348] remarque à juste titre que les entreprises utilisatrices cherchent à transférer à l'ETT le maximum de responsabilités dans le domaine des ressources humaines, afin de réduire les coûts de gestion de la main-d'œuvre intérimaire : une telle attitude ne risque-t-elle pas d'être contre-productive dans le sens où l'entreprise utilisatrice se prive de leviers potentiels de mobilisation ?

Un autre problème crucial posé par le management des salariés intérimaires est la nature de leurs relations avec les salariés permanents : les entreprises utilisatrices ont le choix entre diverses pratiques, allant de l'intégration complète au sein des équipes de travail à la séparation des intérimaires et des salariés permanents. Une étude récente de Bryson et Blacwell [2006] fondée sur l'interview de managers employant à la fois des salariés permanents et des intérimaires met en évidence cette dialectique entre différenciation et intégration : les auteurs remarquent de manière générale que l'articulation entre les pratiques de mobilisation et les stratégies de flexibilité quantitatives de la main d'œuvre génère des « tensions et des paradoxes » [p 207].

Du côté des ETT, la gestion des intérimaires soulève également des questions : sachant que ces salariés véhiculent l'image de marque de l'ETT (surtout lorsqu'ils y travaillent depuis longtemps), les agences devraient mettre en place des procédures de fidélisation visant à décourager les meilleurs intérimaires de les quitter [Newton Mc Clurg – 1999, p.6].

Favoriser l'implication et la mobilisation des salariés des intérimaires représente donc un défi pour les « employeurs » (ETT et entreprises utilisatrices) : la première étape pour relever ce défi consiste à bien appréhender le processus d'implication spécifique des intérimaires, ce qui peut permettre ensuite d'adopter des politiques et des outils mobilisation adaptés à cette population particulière. Le travail doctoral d'Isabelle Galois [2006] sur les outils de fidélisation des intérimaires est un bon exemple de ce type de démarche.

Ce rapide survol des enjeux de la recherche sur les formes particulières d'emploi nous a permis de voir que les questions soulevées par l'étude des attitudes des salariés atypiques, dont font partie les intérimaires, sont variées, et que ce terrain de recherche mérite d'être exploré.

Méthodologie générale de l'étude :

La prise en compte d'une population spécifique (les salarié intérimaires) et d'une vision élargie de l'implication (implication globale au travail) donnent un caractère exploratoire à notre recherche.
Il existe toutefois un certain nombre de travaux, majoritairement anglo-saxons, qui traitent des impacts des situations d'emploi flexibles sur le vécu et les attitudes des salariés qui y sont soumis ; ce qui permet de considérer que le domaine de recherche est déjà balisé, car un certain nombre de résultats ont été obtenus à ce jour (pour une vue d'ensemble, on peut se reporter à Connely & Gallagher – 2004, ou De Cuyper & al – 2008). Notre travail a pour ambition de questionner et d'approfondir les travaux existants, qui sont pour la plupart fondés sur une approche comparative, et de proposer un modèle conceptuel permettant de tester les liens directs et indirects entre une forme particulière d'emploi (le contrat d'intérim), et l'implication au travail des salariés concernés, en adoptant une démarche adaptée à la cible étudiée. Notre objectif premier n'est pas de comparer le vécu de deux groupes de salariés (typiques et atypiques), mais d'approfondir l'étude d'une seule catégorie de salariés atypiques, afin de donner un fondement aux éventuelles différences d'attitudes apparaissant dans les études de type comparatif.
Sur le plan pratique, notre objectif consiste à bâtir un modèle susceptible d'être testé, ce nous situe dans une démarche de recherche de type hypothético-déductive. Notre démarche de recherche empirique combinera approche qualitative et quantitative. Le caractère exploratoire de cette étude nous impose en effet d'approfondir notre connaissance des logiques et du vécu des différents acteurs du secteur de l'intérim. Cette condition est indispensable à l'élaboration d'un modèle de recherche réaliste et testable : c'est pourquoi la phase qualitative de notre recherche, fondée sur une série d'entretiens semi-directifs avec différents acteurs du marché de l'intérim revêt une grande importance.

L'organisation de notre travail :

Notre étude sera organisée en cinq chapitres, articulés autour de deux parties principales.
La première partie, qui comprend deux chapitres, nous permettra de faire le point sur notre objet d'étude. Le premier chapitre sera consacré au concept d'implication au travail : nous y retracerons l'évolution des recherches menées dans le domaine, en montrant que la prise en compte du caractère multidimensionnel de l'implication conduit à adopter une vision

synthétique, fondée sur une définition intégrative de l'implication. Nous proposerons pour terminer un modèle inspiré des travaux de synthèse mentionnés, permettant de prendre en compte simultanément plusieurs dimensions et plusieurs objets d'implication.

Le deuxième chapitre sera consacré au recensement des recherches menées sur l'implication des salariés en relation d'emploi temporaire. Après une clarification de la notion d'emploi flexible et une étude plus approfondie de la relation d'emploi intérimaire, nous effectuerons une revue des travaux conceptuels et empiriques consacrés aux attitudes des salariés temporaires. Nous verrons à cette occasion que ces recherches, quasi exclusivement consacrées à l'implication organisationnelle, présentent des résultats contradictoires, ce qui amène à formuler un certain nombre de questions de recherche, qui serviront à structurer notre étude de terrain.

La seconde partie de notre travail sera consacrée à la recherche proprement dite. Les trois chapitres qui composent cette partie correspondent aux trois phases de l'enquête menée sur le terrain : l'étude qualitative permettant l'élaboration du modèle de recherche et formulation des hypothèse, la préparation des outils, et enfin le test des hypothèses et la discussion des résultats obtenus.

Le troisième chapitre sera donc consacré à l'élaboration de notre cadre de recherche. Une étude qualitative exploratoire sera tout d'abord entreprise, afin de compléter les résultats issus de la revue de littérature, et recueillir les informations nécessaires à l'élaboration de notre modèle de recherche. Chacune des questions de recherche formulée à l'issue de la revue de littérature donnera lieu à l'élaboration d'un cadre conceptuel, qui permettra de sélectionner un certain nombre de variables pertinentes, et formuler plusieurs hypothèses destinées à être testées auprès d'un échantillon de salariés intérimaires.

Le quatrième chapitre, entièrement consacré à l'élaboration et la vérification de la fiabilité de notre questionnaire de recherche, nous permettra d'adapter l'outil au public visé, et d'épurer les échelles de mesure afin de les rendre plus fiables.

Le dernier chapitre de notre étude comprendra l'exploitation des données recueillies par questionnaire, le test des hypothèses et la discussion des résultats obtenus : nous pourrons à cette occasion évaluer la pertinence du réseau de relations unissant les différentes variables sélectionnées dans notre modèle de recherche.

PREMIERE PARTIE

IMPLICATION AU TRAVAIL
ET RELATIONS D'EMPLOI ATYPIQUES :
UNE REVUE DE LA LITTERATURE

CHAPITRE 1 :
L'implication au travail : une approche multidimensionnelle

CHAPITRE 2 :
L'implication au travail des salariés intérimaires : les paradoxes de la flexibilité

CHAPITRE 1 L'implication au travail : une approche multidimensionnelle

PLAN DU CHAPITRE :

Introduction

L'implication au travail est aujourd'hui un domaine d'étude important en gestion des ressources humaines. Plusieurs raisons peuvent expliquer l'intérêt pour ce champ de recherche :

Au niveau théorique tout d'abord, l'implication est un concept très large, qui permet d'expliciter les liens que l'individu entretient avec son travail [Thévenet – 2002]. Le terme travail englobe tous les domaines qui composent la sphère professionnelle : l'emploi occupé, le métier, la carrière, l'organisation, les collègues de travail, voire le syndicat d'appartenance ou les clients.

Les recherches théoriques sur l'implication se sont développées dans le sillage des travaux sur les attitudes au travail, traitant de la satisfaction et de la motivation au travail, avec pour objectif de mieux appréhender les causes de certains comportements organisationnels problématiques, comme l'absentéisme ou le turnover [Mowday & al. – 1982]. Ces recherches sont très majoritairement menées sur des domaines spécifiques de l'implication, pris isolément : l'organisation et l'emploi constituant par exemple les deux champs d'implication les plus largement explorés à l'heure actuelle.

Au niveau empirique, l'implication retient l'attention des praticiens, car son lien avec certains comportements au travail particulièrement recherchés par les managers a été souvent établi : les salariés impliqués dans leur entreprise ou leur carrière seraient par exemple moins absentéistes [Mowday & al – 1982 ; Mathieu & Zajac 1990], plus fidèles à leur entreprise [Mathieu & Zajac – 1990 ; Allen & Meyer - 1996], et davantage enclins à faire des efforts [Mowday & al. – 1982 ; Sager & Johnson - 1989] et adopter des comportements citoyens [Organ & Ryan - 1995].

Le concept d'implication a donné lieu à une littérature très abondante en GRH, incorporant des définitions et des théorisations très variées. Une présentation des différentes approches du concept d'implication, qui nous permettra d'en délimiter les contours et de proposer une définition constitue donc un préalable indispensable à toute étude empirique (section 1)

Nous nous intéresserons en second lieu au concept d'implication globale au travail (*work commitment*), qui constitue le cadre de notre étude (section 2).

Section 1. Le concept d'implication en GRH : une approche multidimensionnelle

Il existe une littérature abondante sur l'implication en GRH, qui s'est beaucoup développée depuis le milieu des années 1980, à la suite de certains travaux de synthèse (ex : la méta analyse de P. Morrow sur les divers objets de l'implication en 1983, ou l'ouvrage de synthèse de R. Mowday et ses collègues sur l'implication organisationnelle en 1982).

L'implication est une notion complexe : la preuve en est que l'un des ouvrages majeurs dans le domaine, écrit par Paula Morrow[7] ne définit tout simplement pas ce qu'est l'implication. L'auteur utilise une approche indirecte, en indiquant en introduction que l'absence d'implication est la cause de comportements problématiques dans les organisations (absentéisme, turnover, absence d'effort, vol, insatisfaction au travail….), avant de s'intéresser aux divers objets de l'implication au travail[8].

Maurice Thévenet, dans un ouvrage plus récent (« Le plaisir de travailler » – 2004), remarque que certains auteurs (il cite Jeffrey Pfeffer) « ne s'épuisent pas à définir le concept d'implication pas plus que ne le font les dirigeants qui cherchent désespérément à créer ou augmenter l'implication de leurs salariés ». M. Thévenet lui-même propose une voie « phénoménologique », en s'intéressant prioritairement aux manifestations (ou symptômes) de l'implication, dans une perspective méthodologique qualitative qui nous paraît proche des « théories ancrées » (Glaser & Strauss – 1967 ; voir Duchene & Savoie-Zajac – 2005 pour une application au domaine de l'implication dans la profession).

Nous tenterons dans cette première section de faire le point sur les différentes conceptualisations et typologies de l'implication (1), avant d'en proposer une définition (2), puis de présenter un modèle synthétique de l'implication au travail, inspiré des travaux récents de J.P Meyer et L. Herscovitch (3).

---

[7] "The theory and measurement of work commitment" (JAI press – 1993)

8 Dans le même esprit, l'ouvrage de synthèse de Meyer & Allen [1997, p.3] débute par une description de ce qu'est un salarié impliqué, avant de proposer plus loin une définition

1. L'implication : une approche attitudinale

La vision de l'implication la plus usitée en GRH prend sa source dans les travaux de psychologie sociale. Ces approches mobilisent les concepts d'attitude ou d'engagement pour étudier le lien entre un sujet et un objet (le travail ou ses composantes).

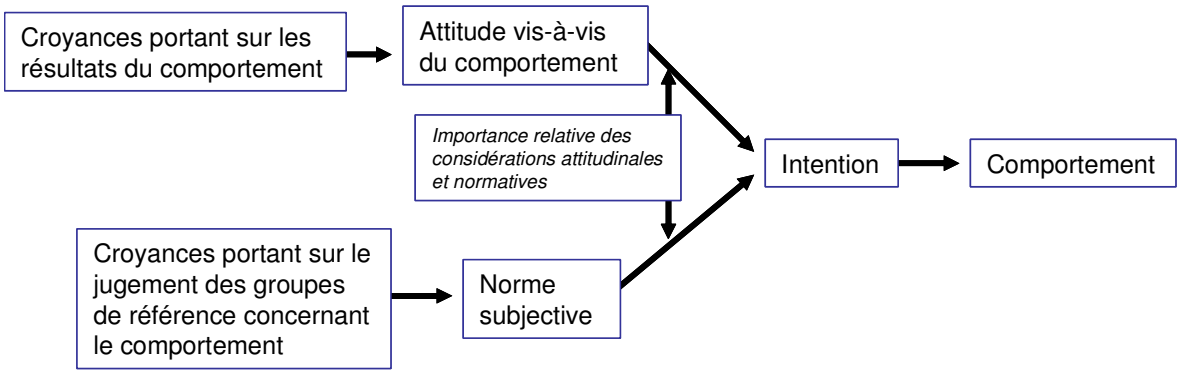
Le concept même d'attitude doit donc être envisagé rapidement, avant de mettre l'accent sur la façon dont il est mobilisé dans l'étude de l'implication.

1.1 Le concept d'attitude

Il est généralement admis que les attitudes comportent trois dimensions (affective, cognitive et conative), ainsi résumées dans une définition courante : « Les attitudes correspondent à des tendances à évaluer une entité avec un certain degré de faveur ou de défaveur, habituellement exprimées dans des réponses cognitives, affectives et comportementales » [Eagly et Chaiken, 1993 p1]. Les entités dont il est question peuvent être des objets, des évènements, des personnes ou des institutions ; elles sont par essence inobservables, et doivent être inférées à partir de réponses mesurables [Ajzen – 2005, p3].

Cette distinction entre les trois composantes des attitudes, due à Rosenberg & Hovland [1960] a été progressivement enrichie par des auteurs qui ont mis en évidence un aspect dynamique et séquentiel dans leur articulation. Selon le modèle théorique de l'action raisonnée [Ajzen & Fishbein – 1980], on considère par exemple que les intentions d'action des individus par rapport à une entité sont déterminées par les attitudes (degré d'affect vis-à-vis de l'entité) et les croyances portant sur cette entité. L'intention d'action (dimension conative de l'attitude) est ici considérée comme la résultante d'une combinaison entre affects et croyances.

Figure 1 ***La théorie de l'action raisonnée (d'après Fishbein & Ajzen – 1975 p.16)***



Cette vision séquentielle, qui réserve la dénomination d'attitude à une combinaison d'affects et de cognitions envers un objet est notamment adoptée sous une forme modifiée par J.P. Neveu dans son étude portant sur l'intention de départ des cadres [Neveu – 1993].

1.2 L'implication au travail comme attitude particulière face à des « objets » liés à la sphère professionnelle de l'individu

Envisager l'implication au travail comme une attitude nous amène naturellement à lui attribuer les trois composantes habituellement associées au concept [voir Brasseur & Mzabi – 2003]. On constate pourtant que très peu d'auteurs traitant de l'implication au travail comme une attitude mobilisant simultanément les composantes affective/cognitive/conative pour les intégrer à leur définition (il existe quelques exceptions : Blau – 1985 ; Bijeire– 1996). Il existe certes plusieurs conceptualisations tri-dimensionnelles de l'implication professionnelle [Meyer & Allen- 1991, O'Reilly & Chatman- 1986 , Penley & Gould – 1988, Jaros & al. 1993] qui seront détaillées plus loin, mais aucune d'entre elles n'est explicitement fondée sur la combinaison affectif/cognitif/conatif.

Certains auteurs [Neveu - 1993, précédemment cité ; Mc Caul & al – 1995 ; Cohen – 2003 p.116] nous paraissent éclairer le débat, en se référant explicitement à la théorie de l'action raisonnée d'Ajzen & Fishbein [1975] dans le domaine de l'implication au travail pour considérer que l'intention d'action dérive de l'attitude générale envers l'objet considéré. Ce positionnement permet de définir l'implication en utilisant les dimensions affectives et/ou cognitives, et d'utiliser des variables d'intention comme indicateurs de cette implication.

Une telle approche semble pertinente dans notre cadre d'étude de l'implication, car elle permet d'éviter un problème méthodologique propre à certains travaux empiriques portant sur l'implication au travail :

On peut en effet noter que de nombreuses études portant sur l'implication dans l'organisation, la profession ou le travail en général cherchent à mesurer les conséquences (variables dépendantes) de l'implication (considérée comme variable indépendante). Parmi ces variables indépendantes, on trouve des construits décrivant des comportements effectifs comme l'absentéisme [Mowday & al. – 1982], l'effort [Randall & al - 1991], ou les comportements de citoyenneté organisationnelle [Gregersen – 1993]. On trouve également des variables décrivant des intentions : intention de quitter l'organisation [Mowday & al. 1982], ou intention de quitter la profession [Blau – 1988].

Or, comme le font remarquer T. Pittinsky & M. Shea dans une étude récente sur la mobilité et l'implication, si on utilise une définition et un outil de mesure de l'implication incorporant une dimension conative (ex : intention de rester membre de l'organisation), on se retrouve alors dans une situation de chevauchement entre variables dépendantes et indépendantes lorsque l'on étudie des variables d'intention (ex : intention de rester) comme conséquence de l'implication. Autrement dit, les chercheurs incorporent l'intention de rester dans leur définition de l'implication, puis essaient de prédire l'intention de rester à partir de l'implication [Pittinsky &

Shea – 2004]. Ce chevauchement, déjà noté par Reichers [1985] et Thévenet [1992], peut par exemple être constaté dans les études qui utilisent la définition et l'outil de mesure de l'implication de R. Mowday et ses collègues (*Organizational commitment questionnaire* – Mowday, Porter & Steer – 1979) pour essayer de prédire l'intention de départ [ex : Mowday & al. – 1982 ; Angle & Perry – 1981]. Notons cependant que cette difficulté concerne uniquement les travaux dans lesquelles l'outil de mesure de la variable indépendante incorpore la variable dépendante, ce qui n'est pas toujours le cas.

1.3 Les déterminants de l'attitude d'implication au travail (affects ou comportements ?)

Même si l'implication est généralement envisagée comme une attitude intégrant plusieurs composantes, il faut noter que les auteurs ont commencé par explorer ces composantes séparément : on peut, comme le fait J.P. Neveu , distinguer un courant « transactionnel », mettant l'accent sur l'aspect calculé ou instrumental de la relation de travail , et un courant « relationnel », mettant l'accent sur l'aspect affectif de cette relation [Neveu – 2002, p.27].

Les approches affectives de l'implication traitent par exemple de l'adhésion aux buts et aux valeurs de l'organisation ou de la profession [ex : Mowday & al. 1982 ; Aryana & al. – 1981] ou de l'identification psychologique de l'individu à son travail [ex : Lohdal & Kejner – 1965]. Les approches instrumentales se basent par exemple sur un arbitrage entre les bénéfices liés à la participation à une organisation ou une profession et les coûts liés à l'abandon de cette organisation ou cette profession [ex : Becker – 1960 ; Alutto & al. - 1973].

Ces deux approches font référence à des cadres théoriques différents, mais ne sont pas forcément antagonistes : il est possible de les articuler, en suivant l'approche proposée par Salancik [1977], résumée par Commeiras [1994 p. 67].

Salancik propose de différencier l'implication attitudinale, perçue comme une identification aux buts et aux valeurs de l'organisation et l'implication comportementale, envisagée comme résultant des investissements engagés par le salarié vis-à-vis de l'objet d'implication (l'organisation, dans ce cas). On voit donc dans un cas que l'implication correspond à un attachement psychologique de l'individu à l'objet d'implication (dimension affective de l'attitude) et dans le second cas que cette implication est générée par un jugement porté sur les comportements passés de l'individu (dimension cognitive, résultant d'un calcul et d'un jugement). Cette typologie bi-dimensionnelle, qui se retrouve sous des formes différentes chez un certain nombre d'auteurs [ex : Thévenet –

1992 ; Allen & Meyer – 1984][9] va être brièvement présentée, avant d'envisager la manière dont les deux perspectives sont articulées.

1.3.1 L'implication attitudinale (affective)

Selon cette approche, un individu impliqué s'identifie aux buts et aux valeurs de l'entité d'implication (ex : son organisation, sa profession ou son syndicat). Ce type d'implication a été largement étudié vis-à-vis de l'organisation sous des dénominations diverses : outre l'expression d'implication attitudinale [Staw& al. – 1977], on trouve également la notion d'implication organisationnelle affective [Meyer & Allen – 1991] , implication organisationnelle [Mowday & al - 1982] , ou encore implication par internalisation [O'Reilly & Chatman – 1986]. Les approches multidimensionnelles de l'implication que nous développerons au paragraphe suivant comportent toutes une dimension affective, qui sera abordée alors de manière plus détaillée.

1.3.2 L'implication comportementale (calculée)

L'étude de la dimension comportementale de l'implication doit beaucoup à H. Becker [1960], qui a développé le concept, largement repris, de « *side-bets* » : il s'agit d'investissements comportementaux particuliers réalisés par un individu dans une organisation (ex : niveau hiérarchique atteint, compétences acquises, construction d'un réseau relationnel), qui peuvent être perdus car non transférables, à partir du moment où il quitte cette organisation.

De manière générale, plus ces « investissements irrécupérables », qui correspondent à la notion de « *side-bets* »[10]. ont été importants vis-à-vis d'une entité professionnelle (organisation, profession, syndicat…), plus les coûts engendrés par l'abandon de cette entité seront importants. Le salarié peut donc juger qu'il est dans son intérêt de poursuivre sa relation avec l'entité considérée et développer une implication particulière : l'implication à continuer (« *continuance commitment* » ; Kanter – 1968). Cette implication à continuer peut être comprise, comme le fait J.P. Neveu [1993- p.108], dans le cadre de la théorie de la dissonance cognitive [Festinger – 1957 ; Poitou - 1974] : l'individu « bloqué » dans son entreprise par ses investissements passés peut se retrouver en situation de dissonance cognitive s'il souhaite par exemple quitter l'organisation, mais que cette décision lui apparaît trop coûteuse : il va alors tenter d'éviter de se retrouver en contradiction avec lui-même, en réduisant cette dissonance cognitive. Adopter une attitude positive envers l'organisation et/ou s'impliquer dans cette organisation va lui permettre de

[9] Pour les points commun et les différences au sein de ces différentes typologie, voir Commeiras [1994 - p 67 et suivantes]

[10] J.P. Neveu propose le terme de « gages concurrents » pour traduire la notion de « side bets ». Il est également possible d'utiliser la notion économique de coûts irrecouvrables (*sunk costs*), qui représentent les investissements non récupérables réalisés par les individus ou les firmes pour accéder à un marché. La prise en compte de tels coûts au niveau du capital humain de l'individu constitue un frein à sa mobilité, ce qui correspond tout à fait à la notion de « side bets » proposée par H. Becker.

« maximiser » les aspects positifs issus de ses comportements passés (expérience, expertise, rémunération…) et minimiser les aspects négatifs (la sensation d'être « enfermé » dans son organisation).

On peut noter, en accord avec Commeiras [1994 – p 67] que cette implication à continuer, si elle relève d'un jugement et d'un calcul, correspond à une notion plus précise qu'un simple calcul coût/avantage, tel qu'il apparaît par exemple dans la conception de l'implication calculée développée par Alutto & al. [1973][11], ou plus généralement dans les approches transactionnelles fondées sur l'échange réciproque [Homans – 1960] ou la décision de participer en fonction des avantages perçus [March & Simon- 1958].

On peut aussi remarquer que l'implication à continuer apparaît moins « positive » que l'implication affective : l'individu s'implique parce qu'il s'y sent obligé, et non parce qu'il le désire. Plusieurs recherches ont utilisé la notion d'implication à continuer pour montrer que certains individus pouvaient se retrouver prisonniers de leurs investissements passés au point d'adopter des conduites apparemment irrationnelles : il s'agit des cas « d'implication-surenchère[12]» dans lesquels des salariés en viennent à adopter des comportements contraires à leurs intérêts, par souci de cohérence [ex : Staw – 1976 ; Bockner & al. – 1981 ; Keil – 1995 ; Biyalogorsky & al. 2006]. Une étude expérimentale fondatrice de Staw [1976] montre par exemple que des salariés placés en position de décideurs avaient tendance à poursuivre une ligne de conduite précédemment choisie (en l'occurrence l'allocation de ressources à un projet industriel) malgré l'échec de cette stratégie.

Des travaux récents [Herrbach – 2005] confirment par ailleurs que l'implication calculée est plus souvent accompagnée d'états affectifs négatifs, et que l'implication affective s'accompagne plus souvent d'états affectifs positifs.

1.3.3. L'articulation des deux approches (schéma en boucle)

Les deux approches présentées ci-dessus ne sont pas forcément exclusives : nous verrons plus loin que la majorité des travaux actuels considèrent que l'implication peut simultanément présenter une dimension comportementale et attitudinale. Staw & Salancik [1977] proposent une vision dynamique, en considérant qu'il existe un cycle attitude/comportement dans le processus d'implication : par exemple, un salarié impliqué dans son organisation va avoir tendance à adopter des comportements lui permettant de demeurer dans cette organisation, lesquels comportements

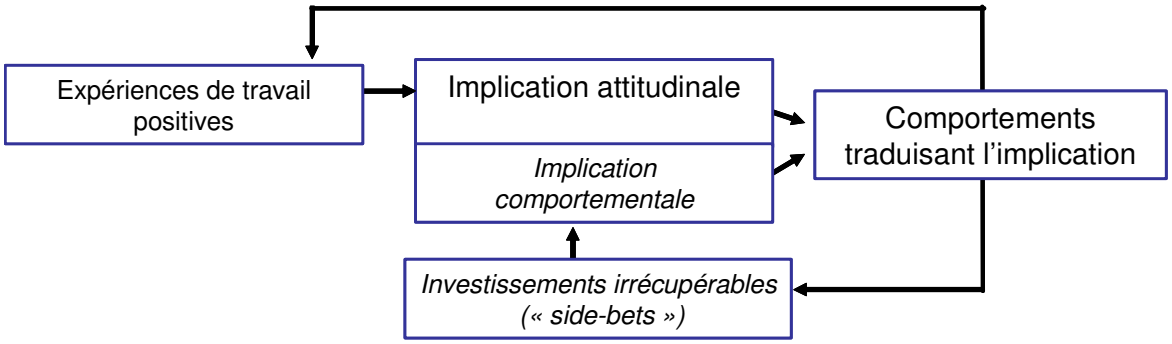
[11] Alutto et ses collègues mesurent le degré d'implication calculée par la propension de l'individu à quitter son organisation ou sa profession si on lui propose de meilleures conditions (salaire, responsabilités…) dans une autre organisation ou profession.

[12] voir Neveu – 1993 p. 110 pour une présentation détaillée

vont lui permettre, le cas échéant, d'accumuler des expériences de travail positives qui viendront renforcer son attitude initiale vis-à-vis de l'organisation.

Les ouvrages de synthèse de Mowday & al. [1982] et de Meyer & Allen [1997] présentent également une vision cyclique : les comportements passés peuvent ainsi apparaître comme un antécédent de l'attitude d'implication. On peut finalement intégrer les deux approches distinguées par Staw et Salancik, et représenter le processus attitude/comportement par le schéma suivant :

Figure 2 ***Implication attitudinale et comportementale***



2. L'implication : une attitude multiforme

Comme nous venons de le voir, l'implication est de plus en plus envisagée en GRH comme un concept multidimensionnel, appartenant au domaine général des attitudes, telles qu'elles sont envisagées en psychologie sociale.

On peut identifier dans la littérature deux approches de cette multidimensionnalité : une conception « interne », dans laquelle l'implication est considérée comme une attitude dont la *nature* est multidimensionnelle (comportant le plus souvent au moins une dimension affective et une dimension cognitive/calculée), et une conception « externe », dans laquelle l'implication au travail est considérée comme une attitude dont les *objets ou cibles* sont multiples (organisation emploi, métier….). Ces deux approches de la multiplicité sont parfois combinées chez certains auteurs [ex : Meyer & Allen – 1997, p.21 ; Meyer & Herscovitch – 2001], pour aboutir à une vision intégrative d'une relative complexité. Nous allons envisager successivement ces deux conceptions de la multidimensionnalité, en abordant les principales représentations de l'implication en GRH.

Les approches que nous allons présenter dans les développements à venir s'appuient en général sur l'exemple de l'implication organisationnelle. La transposition des conclusions tirées de l'étude de l'implication organisationnelle vers les autres objets appartenant à la sphère professionnelle des individus (métier, travail, syndicat …) a été réalisée par plusieurs auteurs (ex : Meyer & Allen

– 1993 pour l'implication dans le métier ; Kelloway & al. – 1992 pour l'implication syndicale). Cette transposition soulève quelques questions qui seront abordées à la fin du présent chapitre.

2.1 La multiplicité des formes d'implication (multidimensionnalité « interne »)

La plupart des auteurs proposent aujourd'hui d'envisager l'implication comme un construit comportant plusieurs dimensions. Ces dimensions sont variables, mais on retrouve une articulation commune dans la plupart des études entre un pôle affectif et un pôle instrumental ou « calculé », ainsi que nous l'avons envisagé au paragraphe précédent. Une troisième dimension est parfois ajoutée, qui diffère selon les auteurs.

Cette multidimensionnalité n'a pas toujours été la règle : plusieurs travaux fondateurs dans le domaine de l'implication se sont intéressés à une dimension spécifique. On emploie souvent le terme d'approches « unidimensionnelles » pour qualifier les travaux de Porter & al. (implication affective - 1979) , Alutto & al. (implication calculée - 1973), Wiener & Vardi (implication normative - 1982). Ces approches sont qualifiées d'unidimensionnelles car elles mettent simplement l'accent sur une dimension particulière et non exclusive de l'implication : elles ne remettent pas, selon nous, en cause l'idée selon laquelle l'implication présente plusieurs dimensions.

2.1.1 Recensement des conceptualisations multidimensionnelles

Le tableau suivant présente les principales conceptualisations multidimensionnelles portant sur la nature de l'implication. On pourra remarquer que ces typologies portent quasiment toutes sur l'implication organisationnelle (à l'exception de Cohen – 1993 et Meyer & al – 2001), et que les conceptualisations les plus récentes et les plus utilisées (ex : Meyer & Allen – 1991 ; O'Reilly & Chatman – 1986) sont directement issues de propositions théoriques plus anciennes, mais qui n'ont pas toujours été testées empiriquement.

Tableau 1 : les conceptions multidimensionnelles de l'implication

AUTEURS	TYPOLOGIE	DEFINITIONS
A. Etzioni (1961) repris par Penley & Gould (1988) *3 dimensions*	- Implication morale (moral involvement) - Implication calculée (calculative involvement) - Implication aliénante (aliénative involvement)	- acceptation et identification avec les buts de l'organisation - implication basée sur l'évaluation des récompenses reçues par rapport aux contributions effectuées - attachement contraint, provoqué par des pressions de l'environnement
Kelman (1958) repris par O'Reilly & Chatman (1986) *3 dimensions*	- Implication par soumission ou implication instrumentale (compliance) - Implication par Internalisation (internalisation) - Implication par identification (identification)	- implication instrumentale, liée aux récompenses reçues - implication liées à la congruence entre les valeurs de l'organisation et de l'individu - attachement fondé sur le désir de faire partie de l'organisation
Cohen (1993) d'après O'reilly & Chatman (1986)	- Identification - Affiliation - Implication morale (moral involvement)	- adoption des buts et des valeurs de la cible d'implication - sentiment d'appartenance vis-à-vis de la cible d'implication - sentiment de se sentir concerné par la cible d'implication
Caldwell, O'Reilly & Chatman (1990 ; modèle révisé) *2 dimensions*	- Implication instrumentale - Implication normative	- l'implication instrumentale correspond à l'implication par soumission (compliance) - l'implication normative est fondée sur un partage des valeurs de l'organisation (combinaison d'implication par identification et internalisation)
R.M. Kanter (1968) *3 dimensions*	- Implication à continuer (continuance commitment) - Implication de cohésion (cohesion commitment) - Implication contrôle (control commitment)	- implication reposant sur des investissements et sacrifices personnels passés, qui empêchent ou rendent très coûteuse la décision de quitter l'organisation - implication reposant sur les relations sociales et l'attachement porté au groupe - Implication fondée sur l'adoption des normes propres de l'organisation par les individus
Meyer & Allen (1991) *3 dimensions*	- Implication affective (affective commitment) - Implication à continuer (continuance commitment) - Implication normative (normative commitment)	- attachement émotionnel, identification en engagement dans l'organisation - Implication fondées sur la prise de conscience des coûts associés au départ de l'organisation - sentiment de devoir moral vis-à-vis de l'organisation
Meyer & Herscovich (2001) *3 dimensions*	- Implication fondée sur le désir - Implication fondée sur les coûts perçus - Implication fondée sur l'obligation perçue	Modèle général de l'implication, généralisant l'approche tri-dimensionnelle de l'implication organisationnelle à tous les objets d'implication (voir plus loin)

Mc Gee & Ford (1997) *4 dimensions*	- Implication affective - Implication à continuer (sacrifices consentis) - Implication à continuer (manque d'alternatives) - Implication normative	Mc Gee & Ford ont mis en évidence deux composantes différentes dans l'implication à continuer : une composante liée aux investissements consentis (side-bets) et une composante liée au manque d'alternatives perçues
Jaros & al. (1993) *3 dimensions*	- Implication affective (affective commitment) - Implication à continuer (continuance commitment) - Implication morale (moral commitment)	- degré d'attachement psychologique de l'individu envers son organisation, fondé sur des sentiments tels que la loyauté ou l'affection, - sentiment d'être « enfermé » dans une organisation en raison des coûts associés au départ - degré d'attachement psychologique fondé sur l'internalisation des buts et valeurs
Angle & Perry[13] (1981) *2 dimensions*	- Implication-valeur (value commitment) - Implication à rester (commitment to stay)	- implication fondée sur le partage des buts de l'organisation - volonté de demeurer membre de l'organisation
Mayer & Schoorman (1992) *2 dimensions*	-Implication -valeur (value commitment) - Implication à continuer (continance commitment)	- Croyance et acceptation des buts de l'organisation + volonté d'exercer des efforts pour contribuer au succès de l'organisation - Désir de demeurer membre de l'organisation

On remarque que toutes les typologies présentées isolent au moins deux dimensions dans l'implication : l'une d'entre elles reposant sur l'affect (désir de participer, identification psychologique, loyauté….) et l'autre sur les résultats d'un calcul (calcul des contributions/rétribution, calcul des coûts liés au départ). On retrouve bien la typologie de Staw & Salancik [1977] présentée plus haut.

2.1.2. : La généralisation de l'approche tri-dimensionnelle de J.P.Meyer & N. Allen

La conceptualisation tri-dimensionnelle de l'implication défendue par John Meyer & Natalie Allen s'est progressivement imposée et tend à se généraliser aujourd'hui. En résumé, l'implication y est envisagée comme « état d'esprit » (*psychological state*) comportant une dimension affective (sentiment de désir), une dimension calculée (sentiment de nécessité) et une dimension normative (sentiment de devoir moral).

Les échelles de mesure mises au point par N. Allen & J. Meyer pour mesurer les trois dimensions de l'implication sont très majoritairement choisies par les chercheurs actuels travaillant dans le domaine : une méta analyse récente publiée en 2002 recensait par exemple 155 échantillons

[13] La typologie proposée par Angle & Perry, est le résultat d'une analyse factorielle du questionnaire de mesure de l'implication de Porter & al. (OCQ : organizational commitment questionnaire) : cet outil de mesure était en principe censé mesurer la seule dimension affective de l'implication organisationnelle ; or, les analyses font apparaître une structure bi-factorielle, reflétant une dimension affective et une dimension « calculée » (mesurée par l'intention de rester membre de l'organisation).

représentant plus de 50.000 employés [Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky – 2002], dans lesquels l'implication était mesurée de manière tri-dimensionnelle.

Cette approche semble s'être imposée en raison de sa cohérence et de la fiabilité des instruments de mesure associés. Il semble également que les conceptualisations concurrentes présentent certaines limites [voir par exemple Commeiras – 1994], que nous allons envisager rapidement :

- L'approche tri-dimensionnelle proposée par O'reilly & Chatman [1986] est celle qui a suscité le plus de travaux [ex : Caldwell & al. 1990 ; Orpen -1993 ; Vandenberg & al. – 1994]. Elle pose des problèmes de validation en raison de la trop forte corrélation entre les dimensions d'internalisation et d'identification. On peut noter que les auteurs ont eux-mêmes pris en compte cette difficulté en agrégeant ces deux dimensions dans une dimension « normative », dans un modèle révisé de l'implication [Caldwell, O'Reilly & Chatman – 1990]. Meyer & al. [2001] remarquent par ailleurs que la dimension « instrumentale » (*compliance commitment*) corrèle *positivement* avec le turnover, ce qui apparaît contradictoire avec la définition même de l'implication organisationnelle comme volonté de poursuivre la relation avec l'organisation.

En ce qui concerne la conceptualisation tri-dimensionnelle de Penley & Gould [1988], un problème se pose avec la dimension « aliénante » de l'implication. Les auteurs définissent l'implication aliénante comme un attachement affectif à l'organisation, ce qui paraît pour le moins paradoxal et redondant avec la dimension affective [voir Commeiras – 1994 p. 93]. Par ailleurs, leur outil de mesure n'a pas été suffisamment testé pour pouvoir se prononcer sur sa validité.

2.2 La multiplicité des objets de l'implication

La grande majorité des approches théoriques multidimensionnelles que nous venons d'envisager portent sur un objet particulier d'implication : l'organisation. Cette focalisation est parfaitement compréhensible dans une perspective de gestion des ressources humaines : l'implication apparaît en effet comme un déterminant plus ou moins direct de comportements organisationnels dont les impacts positifs (effort, comportements citoyens) ou négatifs (turnover, absentéisme) sont indiscutables.

Il semble tout de même réducteur de considérer que l'implication au travail ne puisse concerner que cette dimension. C'est pourquoi une autre vision de la multidimensionnalité (multidimensionnalité des cibles ou objets) s'est progressivement développée suite à l'article de synthèse fondateur de P. Morrow publié en 1983[14] L'auteur y recense les différentes approches de l'implication professionnelle disponibles dans la littérature, ce qui l'amène à constater une

14 "Concept redundancy in organizational theory : the case of work commitment".(1983)- Academy of management review 8(3).

grande variabilité dans les objets (et les définitions) de l'implication. Après avoir isolé plus de 30 « formes » d'implications différentes, elle propose une taxonomie, encore largement utilisée aujourd'hui, des différentes « cibles d'implication » (*focus of commitment*). Cette taxonomie regroupe les différents construits relevés dans la littérature en 5 grandes catégories :

Tableau 2 : Les cibles universelles d'implication [d'après Morrow – 1983]

CIBLES	CONSTRUITS ASSOCIES (EXEMPLES)
Valeurs du travail (*value focus*)	- Ethique protestante du travail [Mirrel & Garrett – 1971] - Implication dans le travail [Kanungo – 1982]
Carrière (*career focus)*	- Implication dans la carrière [Greenhaus – 1971] - Implication dans la profession [Aranya & al. – 1981]
Travail / emploi *(job focus)*	- Implication dans l'emploi [Farrell & Rusbult – 1981] - Engagement dans le travail [Lohdal & Kejner – 1965]
Organisation *(organization focus)*	- Implication organisationnelle [Porter & al – 1974] - Implication calculée [Alutto & al. – 1973]
Syndicat *(union focus)*	- Implication syndicale [Gordon & al. – 1980]

Les recherches se sont développées depuis [ex : Blau – 1993 ; Randall & Cote – 1991], et un recensement exhaustif des différentes cibles de l'implication au travail a été réalisé une seconde fois par Paula Morrow dans un ouvrage de synthèse [Morrow - 1993]. Des travaux plus récents menés respectivement par Lapalme & Doucet [2004], et Copper Hakim & Viniswaran [2005] ont tenté de repérer de nouvelles cibles dans des revues de littérature portant respectivement sur les années 1998-2002 et sur les années antérieures à 2003. Nous avons complété ces revues en explorant la littérature depuis 2002, afin de repérer d'éventuels développements nouveaux sur le sujet.

Le tableau suivant résume toutes les facettes d'implication au travail, regroupées d'après les grands domaines identifiés par Morrow [1983], à savoir la valeur-travail, la profession, l'organisation et l'emploi, en y ajoutant l'implication dans des lignes de conduite spécifiques (selon la classification de Meyer & Herscovitch – 2001).

Tableau 3 : Synthsèes des différents objets de l'implication relevés dans les études empiriques

CIBLE / DOMAINE/OBJET D'IMPLICATION		***AUTEURS***
Implication dans les valeurs du travail	Approbation de l'éthique protestante au travail (Protestant work ethic endorsement)	Mirrel & Garret - 1971
	Ethique du travail (Work ethic)	Buchholz – 1976 Blau & Ryan. – 1997
	Valeur-travail (Work values)	Blau & al. – 1993
	Work involvement (implication dans le travail)	Kanungo– 1982
	Implication dans la valeur-travail	Thévenet – 2002
	Implication dans le salariat (Employment commitment)	Jackson & al. – 1983
	Importance du travail dans la vie (Work centrality)	Paullay & al. 1994
	Le travail comme domaine d'intérêt central dans la vie (work as central life interest)	Dubin – 1956
	Implication non financière dans le travail (non financial commitment to work / « Lottery question[15] »)	Morse & Weiss - 1955
Implication professionnelle	Implication dans un secteur d'activité Implication dans le secteur public de la santé Implication dans la communauté européenne Implication dans le service public	Thévenet – 2002 Baruch & al. – 2002 Vanderbergh & al. – 2001 Perry – 1996
	Importance accordée à la carrière (career salience)	Greenhaus – 1971
	Engagement dans la carrière (career involvement)	Gould – 1979
	Implication dans la carrière (career commitment)	Blau – 1985 Colarelli & Bishop - 1990
	Professionalisme	Hall – 1968
	Implication dans le métier (occupational commitment)	Meyer & al. – 1993 Blau & al – 1993
	Implication calculée dans le métier (Occupational entrenchment)	Carson & Bedeian - 1995
	Implication professionnelle (professional commitment)	Aranya & al. – 1981
Implication dans l'emploi	Engagement dans l'emploi (job involvement)	Lohdal & Kejner – 1965 Kanungo – 1982 Paullay & al. 1994
	Implication dans l'emploi (Job commitment)	Farrell & Rusbult – 1981
	Implication dans la tâche (Task involvement)	Godard – 2001
Implication dans l'organisation et ses constituants	Implication organisationnelle calculée (calculative organizational commitment)	Hrebiniak & Alutto – 1972
	Implication organisationnelle attitudinale (attitudinal organizational commitment)	Porter & al. – 1976
	Implication organisationnelle multidimensionnelle (voir tableau 1)	Meyer & Allen – 1991 O'Reilly & al. – 1986 Penley & Gould - 1988
	Implication dans l'environnement immédiat de travail	Thévenet – 2002
	Implication dans le groupe (group commitment)	Zaccaro & Dobbins – 1989 Randall & Cote – 1991
	Implication dans l'équipe de travail (team commitment)	Bishop & al. – 2000
	Implication envers le superviseur (supervisor commitment)	Boschoff & al.– 2000
	Implication envers le supérieur (top manager commitment)	Reichers – 1985
	Implication envers les subordonnés (Subordinate commitment)	Atwater & al. – 2002
	Implication envers les consommateurs (Customer commitment)	Reichers – 1985

[15] Les répondants sont interrogés sur leur décision de continuer ou non à travailler en cas de gain financier important et inattendu

Implication dans l'organisation et ses constituants	Implication envers le client (client commitment)	Coyle-Shapiro & Morrow - 2006
	Implication organisationnelle externe (external organizational commitment)	Mc Elroy & al. – 2001
	Implication envers les collègues de travail (co-workers commitment)	Reichers – 1985
Implication syndicale	Implication syndicale à quatre dimensions (loyauté ; responsabilité ; volonté de travailler pour le syndicat ; croyance dans le syndicalisme)	Gordon & al. - 1980
	Implication syndicale à deux dimensions (attitude envers le syndicat et intentions de comportement)	Friedman & Harvey - 1986
	Implication syndicale à trois dimensions (loyauté, responsabilité, volonté de travailler pour le syndicat)	Kelloway & al. - 1992
	Implication syndicale à deux dimensions (implication affective et implication instrumentale)	Sverke & Sjoberg – 1995
	Implication duale (syndicale et organisationnelle)	Angle & Perry – 1986
Implication dans des lignes de conduite précises liées au travail	Implication dans le changement organisationnel (Commitment to organizational change)	Herscovich & al. – 2002
	Implication envers un but spécifique (Goal commitment)	Locke – 1988
	Implication envers la stratégie de l'entreprise	Weissben & al. – 2003

Cette multiplicité des facettes d'implication paraît à première vue problématique et parfois redondante, mais elle peut cependant être réduite : si l'on regroupe les objets d'implication voisins pour obtenir des domaines "universels" selon l'expression de P. Morrow [1983], c'est-à-dire applicable à la majorité des salariés, quelles que soient leur profession et les conditions d'exercice de leur travail.

Ce regroupement des objets les plus significatifs et les plus fédérateurs de l'implication professionnelle amène à la conceptualisation de la notion d'implication globale au travail (*work commitment*), qui constitue notre objet de recherche et sera détaillée dans la section suivante. Nous allons envisager rapidement ces objets « universels » de l'implication au travail

2.2.1 L'implication dans la valeur-travail

L'implication dans le travail en tant que tel consiste à considérer le fait de travailler comme valorisant, utile et nécessaire. Le travail est ici considéré comme une activité indépendante du contexte professionnel, du métier ou de l'organisation [Thévenet 2004 , p 91]. Les personnes impliquées dans le travail considèrent celui-ci comme une aspect important de leur vie, au même titre par exemple que la famille : l'implication dans la valeur-travail correspond donc à une attitude générale vis-à-vis du travail en tant qu'activité et centre d'intérêt.

Il n'existe pas de vrai consensus dans la littérature sur cet objet d'implication, qui a été conceptualisé de différentes manières. On peut schématiquement isoler deux types d'approches. La première approche de type affectif est liée à l'idée de « centralité » du travail [*work as central life interest* : Dubin – 1956 ; *work centrality* : Paullay & al.– 1994]. Un individu impliqué dans le travail en tant que tel reconnaît que celui-ci occupe une place éminente, par rapport aux autres lieux

d'expérience sociale et d'investissement concurrents (famille, amis, communauté…). Certains auteurs [ex : Warr 1982 ; Jackson & al- 1984] adoptent un point de vue plus précis en limitant la sphère du travail au travail salarié (*commitment to paid employment*).

La seconde conceptualisation est cognitive : elle relève d'un jugement porté sur le travail. L'individu impliqué dans les valeurs du travail reconnaît partager un certain nombre de valeurs et croyances positives associées au travail. Cette approche a le plus souvent été conceptualisée comme une approbation de l'éthique protestante du travail (*protestant work ethic endorsement*). Certains chercheurs [ex : Blood – 1969 ; Mirels & Garrett – 1971] ont tenté d'opérationnaliser les hypothèses fondatrices de Max Weber sur l'éthique protestante comme moteur du capitalisme dans les pays germaniques et anglo-saxons [Weber – 1904 /2003] : ils ont mis au point des outils de mesure permettant de capturer plusieurs dimensions de l'éthique protestante. Furnham [1990] et Blau & Ryan [1997] ont par exemple identifié quatre facettes importantes correspondant à cette éthique : la difficulté du travail (le succès ne peut s'obtenir qu'en travaillant dur) ; la méfiance envers les loisirs (les loisirs constituent une perte de temps et d'argent) ; l'ascétisme (il est dangereux de gagner trop facilement de l'argent) et l'individualisme (le succès est avant tout dû aux efforts individuels).

Il faut noter que l'adjectif « protestant » semble limiter la validité de ces travaux aux seuls pays de culture protestante, bien que plusieurs études aient démontré la validité interculturelle du concept d'éthique protestante[16] [ex : Ghorpade & al – 2006]. C'est pourquoi certains auteurs [Blau & Ryan– 1997 ; Morrow – 1993] proposent simplement de supprimer l'adjectif « protestant » et de parler simplement d'éthique du travail (*work ethic*). Dans le cas de la France, on doit cependant noter que la tentative de validation de l'outil de mesure d'éthique protestante de Blau & Ryan [1997] par G. Bijeire [1996] s'est soldée par un échec : la fiabilité et la validité de l'outil n'ont pu être établies[17]. Afin de réduire les problèmes interculturels, Kanungo [1982] a proposé le concept plus large d'implication dans le travail en tant que tel (*work involvement*) ; il s'agit de la croyance normative selon laquelle le travail doit occuper une place importante dans la vie de chacun.

[16] Il arrive dans certaines études que les sujets non-protestants présentent un score d'éthique protestante plus élevé que les portestants (ex : une étude menée par M. Arslan auprès de managers turcs et anglais fait apparaître des scores plus élevés pour les premiers)

[17] Les répondants invités par G. Bijeire à se prononcer sur l'outil de mesure de l'éthique du travail élaboré par G. Blau ont sévèrement critiqué celui-ci, certains le comparant à un « devoir de philosophie » [Bijeire – 1996, p 370]. L'auteur propose donc de modifier l'outil « afin de le rendre compatible avec la culture française ».

2.2.2 L'implication ou l'engagement dans l'emploi occupé (job involvement)

Cette forme d'implication apparaît complexe, car elle a été conceptualisée de manière très différente selon les auteurs[18]. L'implication dans l'emploi, souvent dénommée engagement au travail ou engagement dans le travail (suivant la terminologie utilisée par J.P. Neveu), est issue de travaux variés, et parfois anciens [ex : Dubin – 1956]. Le terme de « *job involvement* » s'est vraiment installé dans la littérature en GRH depuis la publication d'un article fondateur par Lohdal & Kejner [1965], qui définissent le concept et proposent un outil de mesure largement utilisé depuis. L'engagement dans le travail y est défini de manière à la fois large et imprécise comme « le degré auquel une personne s'identifie psychologiquement à son travail, ou l'importance que prend le travail dans l'image totale qu'elle a d'elle-même », ainsi que le « degré auquel les performances au travail influent sur l'estime de soi ». Cette vision multidimensionnelle et mal cernée de l'engagement dans le travail a été critiquée [ex : Rabinowitz & Hall – 1977 ; Paullay & al. – 1994] : Lohdal & Kejner se voient en particulier reprocher de confondre les termes de « *job* » (emploi) et *« work* » (travail en général). Cette confusion est particulièrement problématique dans notre cadre d'étude multiple, puisque la conceptualisation de l'engagement dans le travail de Lohdal & Kejner présente des aspects redondants avec l'implication dans la valeur travail envisagée au paragraphe précédent, tout particulièrement avec les conceptualisations issues des travaux de Dubin [1956] sur le travail comme « centre d'intérêt principal dans la vie ».

Un article important de R. Kanungo [1982] fait le point sur ce problème en proposant de distinguer clairement entre les concepts de *work involvement* (implication dans le travail en lui-même, que nous venons de présenter) et *job involvement* (implication dans l'emploi actuel). Le « job involvement » est défini de manière précise comme l'identification psychologique de l'individu avec un emploi donné, fondée sur la capacité de cet emploi à satisfaire ses besoins intrinsèques et extrinsèques.

Cette distinction permet d'individualiser nettement l'implication dans l'emploi/ travail comme objet distinct du travail en général….même si cela ne lève pas complètement l'ambiguïté sur le terme « travail », qui est utilisé en français de manière indifférenciée pour qualifier un concept général (« le travail ») ou une activité identifiée et située (« mon travail »).

L'outil de mesure distinguant l'implication dans l'emploi et dans le travail en général, élaboré par Kanungo, est généralement considéré comme le meilleur par les auteurs traitant de l'implication multiple [Morrow – 1993 p 69 ; Cohen – 2003 p. 31] en raison de sa parcimonie (10 items mesurant l'implication dans l'emploi et 6 items mesurant l'implication dans le travail), de sa

[18] Pour une présentation détaillée de la notion d'engagement au travail, on peut se référer aux thèses de Neveu [1993], Fabre [1997] et Paillé [1997]

fiabilité, et de sa capacité à se distinguer conceptuellement de notions voisines comme l'implication dans la profession ou les valeurs du travail. La partie « implication dans l'emploi » du questionnaire a été utilisé en France dans plusieurs recherches de GRH (ex : Neveu – 1993 ; Fabre – 1997 ; Charles-Pauvert – 1996).

2.2.3 L'implication organisationnelle

Cet objet d'implication est de loin le plus étudié dans la littérature managériale. Il traduit une interaction entre l'individu et l'organisation dans laquelle il travaille [Thévenet – 1992]. Nous avons vu précédemment que la plupart des acquis obtenus dans l'étude de l'implication proviennent de recherches centrées sur l'implication organisationnelle [ex : Mowday & al – 1982 ; Meyer & Allen – 1990 ; Reichers – 1985 ; Becker – 1992 ; Mathieu & Zajac – 1990]. Deux conceptions dominantes se sont succédées dans la littérature. La première, qualifiée d'approche affective attitudinale a émergé suite aux travaux de L. Porter [Porter & al - 1976 ; Mowday & Porter – 1979] : l'implication organisationnelle y est décrite comme le degré d'identification et d'engagement d'un individu envers une organisation, qui peut être caractérisé par :

- une forte croyance et une forte acceptation des buts et des valeurs de l'organisation
- la volonté de réaliser des efforts considérables pour contribuer au succès de l'organisation
- une forte volonté de demeurer membre de l'organisation.

Cette conceptualisation a connu un grand succès, et l'outil de mesure qui la sous-tend, le questionnaire d'implication organisationnel, (*organizational commitment questionnaire ou OCQ*) a montré de bonnes qualités psychométriques, et été très largement utilisé durant les deux dernières décennies au niveau international (ex : en France, l'OCQ a notamment été utilisé par Thévenet – 1992 ; Charles Pauvert – 1996 ; Commeiras & Fournier – 1998 ; 2001).

La seconde conception de l'implication organisationnelle a émergé dans les années 1990, à la suite des travaux de Meyer & Allen [1990 ; 1991 ; 1993] : il s'agit du modèle tri-dimensionnel de l'implication organisationnelle, dans lequel celle-ci est envisagée comme un « état psychologique » comportant une dimension affective, une dimension calculée et une dimension normative, et ayant une influence sur la décision de rester membre de l'organisation. Cette conception présente l'avantage d'introduire de nouvelles dimensions dans l'étude de l'implication : la dimensions calculée, qui s'ancre dans les travaux fondateurs d'H. Becker [1960] et la dimension normative, fondée sur l'intégration de la notion de devoir moral.

L'outil de mesure associé à cette conception de l'implication est aujourd'hui largement utilisé, après avoir fait l'objet de nombreux tests (155 échantillons mentionnés dans la méta-analyse de Meyer & al. – 2002), qui ont démontré sa fiabilité globale, malgré quelques problèmes récurrents liés à la dimension normative (cf. infra). Il semble même que la conceptualisation d'Allen &

Meyer gagne progressivement du terrain : à titre d'illustration, un survol de la littérature sur l'implication organisationnelle menée sur l'année 2006 montre que la conception multidimensionnelle de l'implication est employée dans 35% des études (contre 48% pour l'OCQ), alors que cette proportion n'était que de en 10% (contre 49% pour l'OCQ) en 1996[19]. Dans le cadre français, la conceptualisation de Meyer & Allen est aujourd'hui souvent utilisée dans les recherches consacrées à l'implication [ex : Neveu – 1993 ; Fabre – 1997 ; Charles-Pauvert –2002 ; Durrieu & Roussel – 2002 ; Manville – 2005].

2.2.4. L'implication dans la profession ou la carrière

L'implication professionnelle correspond à l'engagement dans une activité particulière, indépendamment du contexte de travail. Il peut s'agir d'un secteur d'activité au sens large (ex : la santé ou l'aide humanitaire) ou bien d'une profession ou métier[20] au sens strict (infirmière ou logisticien). Thévenet [2004 - p 97] remarque que l'implication dans un secteur d'activité concerne principalement les secteurs porteur de statut social valorisant pour celui qui l'exerce (ex : travailler dans les médias, dans l'enseignement, dans l'automobile). Un individu impliqué dans sa profession a tendance à partager les valeurs correspondant à cette profession ; il est souvent attaché à accumuler compétences et expertise, indépendamment des organisations qui l'emploient [Thévenet 2004 p.104].

Ce type d'implication dans la carrière ou la profession est étudié depuis un certain temps : en témoignent les travaux de Greenhaus [1971] ou de D. Hall [1971] sur l'importance de la carrière professionnelle dans la vie. On peut noter que ce domaine d'implication prend aujourd'hui de l'importance : les travaux de G. Blau [1985 ; 1989 ; 2003 ; 2006], N. Aranya [1981 ; 1984 ; 1986] ou ceux de Meyer & Allen [1993] sur l'implication professionnelle sont aujourd'hui utilisés dans un nombre croissant d'études[21]. Certains auteurs (ex : Morrow- 1993 ; Meyer & Allen – 1997) expliquent cette montée en puissance par les modifications constatées dans le monde du travail, et notamment la fin des relations traditionnelles d'emploi marquées par une certaine stabilité professionnelle. Les développements actuels sur la notion d'employabilité [ex : Taylor – 2005 ; Fugate & al. – 2003 ;], de « nouvelles carrières » [ex : Hall & al. – 1996] ou carrière nomades [ex : Arthur & Rousseau – 1996 ; Cadin & al. - 2003] illustrent ce point : les salariés étant amenés à changer souvent d'emploi durant leur vie professionnelle, la notion de parcours professionnel

[19] Recensement fait en utilisant la base de données « Business source premier » (articles en texte intégral dans lesquels figure une mesure empirique de l'implication organisationnelle, soit 23 articles en 2006 et 24 en 1996).
[20] Les termes de métier ou profession peuvent être considérés ici comme équivalent, car ils sont employés pour désigner la même notion. On peut simplement remarquer que le terme profession se réfère en français à des catégories professionnelles officiellement établies, alors que le terme métier est davantage utilisé dans le langage courant pour désigner un ensemble de compétences.
[21] 60 études recensées entre 2000 et 2007 sur la base « business source premier », dont la moitié publiées entre 2005 et début 2007

devient un objet essentiel de réflexion et d'investissement. Les carrières sont de moins en moins planifiées, et la « réussite » d'une vie professionnelle repose davantage sur la capacité des salariés à construire et développer des compétences utiles et transférables d'une organisation à l'autre : selon plusieurs auteurs [ex : Arthur & al - 1989 ; Meyer & Allen - 1997], les salariés actuels seront de plus en plus amenés à s'investir dans leur profession ou leur carrière, plutôt que dans une organisation spécifique.

L'implication dans un domaine professionnel particulier a été conceptualisée de diverses manières, en utilisant alternativement les termes de carrière (ex : *career commitment* – Greenhaus & al. 1971), de profession (ex : *professionnal commitment* – Aranya & al. - 1981), ou de métier (*occupationnal commitment* – Meyer & Allen - 1993).

On peut distinguer deux courants de recherche [Cohen – 2003] : le premier est fondé sur la notion de professionnalisme, et définit l'implication dans la profession comme le degré d'identification avec une profession déterminée, et le partage des valeurs associées à cette profession (ex : Aranya & al – 1981). Le second courant repose sur la notion de carrière, et reflète la motivation d'un individu à embrasser une carrière particulière [Hall- 1979], ou le degré d'importance de la carrière dans l'identité de l'individu [Gould – 1979]. L. Greenhaus a tenté de regrouper ces deux visions en proposant le concept d'importance de la carrière dans la vie (*career salience* ; Greenhaus - 1971), et définit l'implication dans la carrière comme regroupant trois composantes : priorité du travail et de la carrière dans la vie ; attitude générale positive envers le travail ; perspectives de carrière planifiées. Cette conceptualisation a été critiquée, car elle comporte des aspects redondants avec d'autres domaines d'implication (l'implication dans les valeurs du travail ou dans l'emploi). Les auteurs lui préfèrent aujourd'hui une approche spécifiquement centrée sur le métier ou la profession exercée [Blau – 1985 ; Carson & Bedeian – 1994].

Un problème terminologique a été souligné par Meyer & Allen [1993] concernant l'implication professionnelle : si les termes de profession (*profession*) ou métier (*occupation*) peuvent être considérés comme équivalents, il n'en est pas de même pour celui de carrière (*career*) , qui est plus ambigu : la carrière peut en effet être définie comme un engagement dans un domaine d'activité ou une profession particulière, mais aussi comme une suite d'étapes jalonnant un parcours professionnel (selon l'expression « faire carrière »). Meyer & Allen recommandent donc l'usage du terme « *occupation* » (que nous traduisons par métier), qui se définit en référence à « un groupe d'individus qui considèrent effectuer le même type de travail » [Van Maanen & al – 1984]. Ce terme apparaît en effet à la fois plus large que le terme de profession, plutôt réservé dans la littérature anglo-saxonne aux « professionnels », salariés spécialisés possédant des compétences

distinctives sanctionnées par des diplômes [Hall – 1968], et moins ambigu que le terme « carrière », qui peut être assimilable à un parcours professionnel.

2.2.5. L'implication syndicale

L'implication syndicale est un domaine d'étude à la fois ancien (les premiers travaux remontent aux années 50) et fécond : de nombreuses études sont consacrées à cette cible particulière d'implication[22], qui appartient à la sphère professionnelle de l'individu, mais n'est pas directement liée au travail qu'il effectue (contrairement aux autres domaines d'implication). Cohen [2003, p.39] remarque que le sujet de l'implication syndicale fait l'objet d'une attention soutenue de la part des chercheurs depuis le milieu des années 80 (après une relative éclipse dans les années 60 et 70), qui ont repris les problématiques de l'implication organisationnelle pour l'appliquer au cas particulier des salariés syndiqués. La conceptualisation de Gordon & al. [1980], s'appuie sur un outil de mesure qui est devenu progressivement, selon l'expression de Neveu et Igalens [2002] une « référence pour toute investigation empirique ». Gordon et ses collègues reprennent et adaptent la définition de l'implication organisationnelle de Porter & al. [1976] : l'implication dans le syndicat apparaît comme un construit multidimensionnel qui rassemble quatre facteurs : la loyauté envers le syndicat, le sentiment de responsabilité envers le syndicat, la volonté d'exercer des efforts pour le syndicat et la croyance générale envers le syndicalisme. Certains auteurs de référence comme Paula Morrow [1993] ne considèrent pas l'implication syndicale comme une forme universelle d'implication : Morrow remarque que celle-ci ne concerne que les salariés syndiqués, et que le taux de syndicalisation est très variable selon les secteurs. Cette facette n'est alors pertinente que dans certains environnements spécifiques marqués par une forte syndicalisation. Le faible nombre de salariés syndiqués en France rend par exemple l'implication dans le syndicat peu pertinente pour une étude dans le cadre national : la France fait partie des pays industrialisés où le taux de syndicalisation est le plus faible : seuls 5,2% des salariés du secteur privé sont syndiqués [Amossé – 2004].

2.2.6. L'implication dans le groupe

Tout comme l'implication syndicale, ce domaine d'implication est fréquemment étudié, mais n'apparaît pas toujours comme une facette universellement applicable. Ce domaine de recherche s'est développé parallèlement aux évolutions des méthodes d'organisation du travail, qui donnent au groupe de travail une place de plus en plus importante (ex : équipes de travail semi-autonomes dans l'industrie, groupes de projet…). Les travaux fondateurs d'A. Reichers [1985] qui proposent de distinguer au sein de l'organisation divers constituants (collègues, clients, managers…) ont

[22] Plus de 100 recherches recensées sur la base « business source premier », depuis 1968.

servi de base théorique aux études sur l'implication dans le groupe, qui apparaît comme distincte de l'implication organisationnelle « globale » [Zaccaro & Dobbins – 1989]. Les études concernant cet objet d'implication portent sur l'équipe de travail (*team commitment* ; Bishop & Scott - 2000), l'environnement immédiat de travail [Thévenet – 2004], ou plus généralement les collègues de travail (*co-workers commitment* ; Reichers – 1985 ; *group commitment* – Randall & Cote - 1991).

Le développement des recherches sur cet objet d'implication est pour l'instant handicapé par l'absence d'un outil de mesure de référence : Cohen [2003, p.39] remarque que la plupart des mesures employées sont simplistes (parfois réduite à un seul item), et que les seuls questionnaires élaborés pour mesurer l'implication dans le groupe dans un contexte d'implication multiple (échelle de Randall & Cote – 1991 et échelle d'Ellemers & al – 1998) n'ont pas encore été suffisamment testés. Cette absence de maturité dans la recherche amène plusieurs spécialistes de l'implication multiple (ex : P. Morrow, A. Cohen) à ne pas considérer cet objet comme devant être pris en compte dans les modèles universels d'implication.

On peut enfin remarquer que le groupe de travail pose également problème dans les petites structures, où il se confond avec l'organisation toute entière, et n'apparaît pas comme un niveau pertinent d'analyse. Dans les structures de plus grande taille, le travail en groupe n'est pas non plus systématiquement institutionnalisé : il dépend de la forme d'organisation du travail choisie ; ceci posé, l'implication envers les collègues de travail reste envisageable, quelle que soit la forme d'organisation.

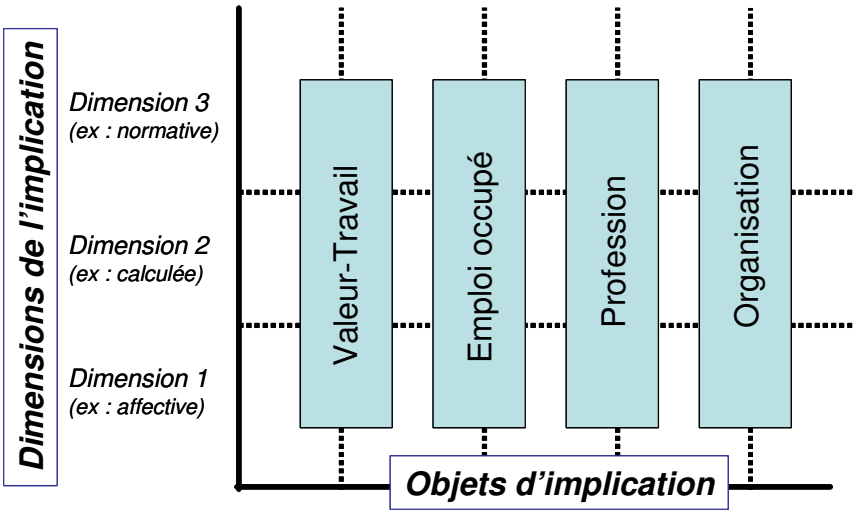
Pour résumer, il parait donc pertinent de conserver quatre objets d'implication que l'on peut réellement considérer comme universels : la valeur-travail, l'organisation, l'emploi (job involvement) et la profession/carrière.

Nous allons à présent envisager les modèles qui tentent d'intégrer et d'articuler plusieurs objets d'implication dans une logique globalisante.

2.3 Synthèse : une multidimensionnalité « duale »

La prise en compte du fait que l'implication puisse être une attitude nous amène naturellement à l'envisager comme un construit dont la nature est multidimensionnelle (même si cette multidimensionnalité ne réfère pas explicitement au triptyque affectif/cognitif/conatif). Parallèlement, il semble évident que le domaine du travail est lui aussi multiforme : il existe un grand nombre d'entités dans la sphère professionnelle des individus pouvant servir de cible d'implication. On est ainsi conduit à envisager l'implication dans le travail comme un construit doublement multidimensionnel (par sa nature et par ses objets), selon le schéma suivant.

Figure 3 ***La multidimensionnalité de l'implication au travail***



Cette « double multidimensionnalité » a été introduite dans la recherche par Thomas Becker, qui propose de distinguer entre les constituants (« bases ») et les objets ou facettes (« foci ») de l'implication [Becker – 1992]. Elle est à la base de plusieurs modèles d'implication multiple qui seront détaillés dans la section suivante.

3 Le choix d'une définition et d'une conceptualisation de l'implication

3.1 Les diverses tentatives de définition

Les différentes approches de l'implication que nous venons de présenter font référence à des champs théoriques distincts, ce qui conduit à un foisonnement de définitions de l'implication.

Nous avons vu que Paula Morrow [1983] recensait déjà dans son article de référence 30 formes d'implication. Richard Mowday et ses collègues, dans leur ouvrage consacré à la seule implication organisationnelle proposent 10 définitions contrastées de ce concept, extraites de la littérature [Mowday & al. – 1986 p 20]. Un travail de synthèse plus récent mené par J.P. Meyer et L. Herscovitch [2001] [23] recense 22 définitions d'implication.

Il faut cependant noter que cette multiplicité de définitions n'est pas si problématique si l'on y regarde de plus près : elle tient surtout au fait que les auteurs se limitent souvent à la définition d'un objet particulier d'implication (dans l'organisation, le travail, le métier…), et ne cherchent pas nécessairement à produire une définition générale du *concept* d'implication.

Face à ce foisonnement, on peut envisager plusieurs positions :

[23] « Commitment in the worplace : toward a general model » - Human resourcemanagement revie – vol 11 (2001)

- La première position consiste à prendre acte de la difficulté de définition du concept et à s'accommoder du problème. M. Thévenet [2002, p10], remarquant que « la tentative de trouver une définition théoriquement satisfaisante et acceptée par tous s'est pour l'instant révélée assez vaine », propose « de chercher à avancer dans une voie d'une phénoménologie de l'implication », en se focalisant donc sur les manifestations de celle-ci plutôt que sa signification profonde. Cette approche conduit par exemple à appréhender l'implication à travers le décryptage des récits individuels des salariés [voir Thévenet - 2004].

- La deuxième position consiste à proposer une définition consensuelle, simple et extrêmement générale. En voici deux exemples :

Oliver [1990] : « Propension du sujet à agir d'une manière donnée vis-à-vis d'un objet spécifique d'implication »

R.B. Brown [1996] : « Force contraignante exigeant que la personne honore son engagement, même en cas de fluctuations d'attitudes »

- La troisième position consiste à adopter une définition synthétique tentant de capturer toutes les dimensions du concept. Un bon exemple de cette approche est donné par J.P. Meyer et L. Herscovich dans leur article théorique, qui présente une définition complexe de l'implication, déclinée en plusieurs « propositions », résumées ci –après :

Proposition 1 : L'implication est définie comme « une force qui lie l'individu et le pousse à adopter une ligne de conduite en vue d'atteindre une ou plusieurs cibles » (*commitment is a force that binds an individual to a course of action of relevance to one or more targets*). Ainsi définie, l'implication […] peut influencer le comportement, y compris en l'absence de motivation extrinsèque ou d'attitudes positives ».

Proposition 2 : « L'état d'esprit qui accompagne l'implication peut prendre des formes variées, incluant le désir, la perception des coûts liés à l'abandon d'une ligne de conduite, ou le devoir de persévérer dans cette ligne de conduite. Ces dispositions psychologiques reflètent des composantes distinctes du construit d'implication sous-jacent ».

Ce type de définition synthétique repose sur l'idée selon laquelle l'implication est un concept global, possédant un ensemble de caractéristiques essentielles (« *core essence* » selon l'expression employée par les auteurs) se retrouvant dans toutes les formes d'implication. Selon cette approche, les objets ou facettes de l'implication auraient donc tous un socle commun sous-jacent, qui devrait se manifester au niveau empirique par des inter-corrélations significatives.

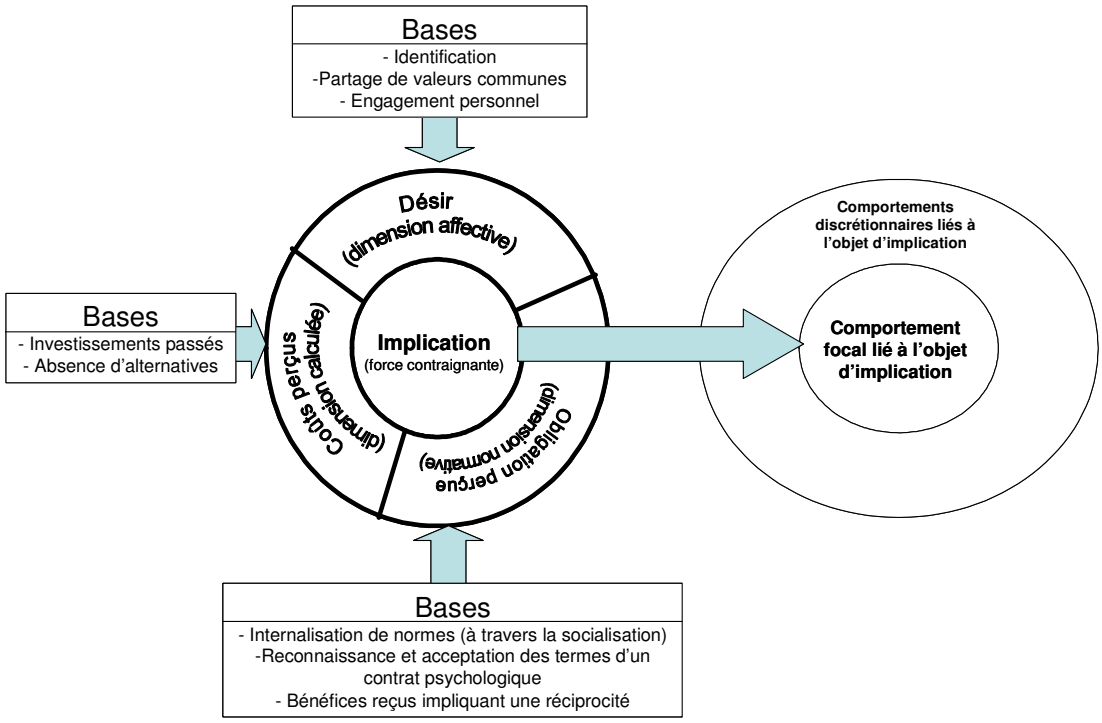
3.2 Le choix d'une approche intégrative

3.2.1 le modèle de Meyer & Herscovitch

La définition proposée par Meyer & Herscovitch nous paraît prometteuse, car comme le fait remarquer O. Herrbach [2005], elle « unifie les approches jusque-là disparates et propose un cadre d'analyse englobant qui prévoit que, au-delà de la diversité des formes possibles d'engagement, il existe une essence partagée par l'ensemble d'entre elles, à savoir le fait de se sentir « lié(e) » (*bound*) à agir dans un sens particulier ».

En se basant sur cette définition, Meyer & Herscovich proposent un modèle théorique synthétique de l'implication au travail (Figure 4) , qui met en rapport les « bases » de l'implication (facteurs influençant les différentes dimensions de l'implication) avec ses conséquences comportementales.

Figure 4 ***Modèle synthétique d'implication (Meyer & Herscovitch – 2001 p.317, traduction personnelle)***



L'implication est figurée comme une force contraignante pouvant reposer sur le désir (« je veux… »), le calcul (« j'ai besoin de… »), et/ou l'obligation morale (« je ressens le devoir de… »). Ce modèle fait donc apparaître explicitement le caractère tri-dimensionnel de l'implication, en distinguant des dimensions affective, calculée et normative comme composantes universelles.

Les « bases », qui correspondent aux déterminants des différentes dimensions de l'implication, ont été mises en lumière en prenant appui sur les divers apports de la littérature sur l'implication :

- Les bases ou déterminants de la dimension affective sont au nombre de trois : l'identification correspond au processus par lequel l'individu en vient à considérer une entité (ex : l'organisation) comme une élément important de son identité sociale[24] [Shamir – 1991]. Le partage de valeurs communes signale une congruence entre les valeurs personnelles de l'individu et les valeurs portées par l'entité (ex : l'organisation chez O'Reilly & Chatman – 1986). L'engagement personnel correspond, selon Meyer & Herscovich au fait s'investir et d'être absorbé (*involved)* dans une ligne de conduite[25].

- Les bases de la dimension calculée de l'implication sont au nombre de deux : outre les investissements passés *(side bets*) déjà envisagés précédemment, Meyer & Herscovitch proposent de considérer l'absence d'alternative : un individu développera une implication calculée d'autant plus forte envers un objet particulier lorsque cet objet n'est pas remplaçable par un autre objet de même type (par exemple, l'implication dans une profession particulière sera d'autant plus forte pour les individus qui estiment ne pas avoir la possibilité de changer de métier).

- Les bases de la dimension normative sont au nombre de trois : l'internalisation des normes est directement empruntée à Wiener & Vardi [1982], qui appliquent le modèle de l'action raisonnée [Fisbien & Ajzen – 1975] à l'étude de l'implication en mobilisant le concept de « normes subjectives » (croyance de l'individu concernant les jugements que les individus référents vont porter sur son comportement) : l'implication normative naît lorsque l'individu prend en compte et internalise la pression sociale normative vis-à-vis de l'objet d'implication (ex : l'implication dans le groupe ou l'équipe de travail peut apparaître comme une obligation morale, reposant sur les valeurs de solidarité, de responsabilité…) .

Les deux autres dimensions de l'implication normative sont davantage liées à un objet spécifique : Meyer & Herscovich reprennent le cadre théorique du contrat psychologique [Rousseau – 1989] pour montrer que l'implication normative peut reposer sur l'acceptation des obligations (morales) issues d'un contrat psychologique implicite entre le salarié et une entité avec laquelle il est en relation (organisation, syndicat…). Le contrat psychologique recense les obligations mutuelles ressenties par les deux parties : son respect implique donc un engagement moral. La troisième dimension de l'engagement normatif (bénéfices reçus impliquant une réciprocité) peut

[24] Tajfel (1978) considère que l'identité d'une personne consiste en deux éléments distincts : l'identité personnelle (qui regroupe les caractéristiques, les aptitudes et les préférences personnelles d'un individu) et l'identité sociale qui repose sur l'appartenance de l'individu à des groupes sociaux (l'organisation, dans le cas présent)

[25] Cet engagement actif envisagé comme base de l'implication affective nous replace dans le cadre d'une implication comportementale : l'implication affective est influencée / renforcée par le comportement, comme le montre le modèle de Mowday & al. [1986]

éventuellement entrer dans le cadre conceptuel du contrat psychologique : elle correspond à l'idée de « rendre la pareille » [Paillé – 2005]. Un salarié qui a bénéficié de certains avantages peut ressentir un devoir vis-à-vis de la personne ou de l'entité qui les lui a octroyés. Ce mécanisme psychologique, déjà identifié dans les études fondatrices d'E. Mayo [ex : Roethlisberger & Dickson – 1939] constitue une des bases de l'Ecole des Relations Humaines en théorie des organisations.

Pour terminer, nous pouvons remarquer que la partie « comportementale » du modèle intègre une distinction intéressante : il s'agit de la différence faite entre « comportement focal » et « comportement discrétionnaire » liés à l'objet d'implication, qui exprime l'idée que les individus ont une marge de manœuvre, et peuvent adopter des comportements différents face au même objet[26].

3.2.2 Commentaires

L'intérêt majeur de ce type de présentation est de clarifier nettement la différence existant entre la multiplicité des composantes de l'implication (affective, cognitive et normative) et la multiplicité des cibles de l'implication (organisation, carrière, collègues…).

Ce modèle appelle toutefois plusieurs commentaires, et soulève également quelques questions, que nous allons envisager en détail.

- L'implication y apparaît comme une force créant un lien entre un individu et des entités, et cette force est expérimentée par l'individu sous la forme d'un « état d'esprit » (*mind-set*). Le terme « *mind-set* » est défini de différentes manières dans les dictionnaires anglo-saxons[27], mais il s'agit dans tous les cas d'une notion voisine de celle d'attitude (manière de voir les choses), qui intègre une certaine idée de permanence. « Mind-set » est en général traduit en français par « mentalité », mais cette traduction ne parait pas tout à fait adaptée dans le cas présent ; nous lui préfèrerons celle d'attitude, plus proche de la définition américaine. L'implication apparaît donc comme une attitude relativement stable de l'individu vis-à-vis d'un ou plusieurs objets liés à sa sphère professionnelle.

- L'implication apparaît aussi comme associée à la notion de persistance : s'impliquer, c'est persister dans une ligne de conduite, malgré les difficultés, « même en l'absence de motivations extrinsèques ou d'attitudes positives » [Meyer & Herscovitch p 301] : on retrouve en partie ici

[26] Les auteurs donnent l'exemple de l'implication dans l'organisation. Le « comportement focal » associé à cette cible est la volonté de rester membre de l'organisation : les individus vont alors adopter des comportements spécifiques afin de parvenir à leur but.

[27] Voici trois définitions recensées :
Oxford (GB) : a set of attitudes or fixed ideas that somebody has and that are often difficult to change
Webster (USA) : a mental attitude or inclination 2 : a fixed state of mind
Collins (GB): the ideas and attitudes with which a person approaches a situation, especially when these are seen as being difficult to alter

l'approche comportementale identifiée par Staw & Salancik [1977], qui permet de comprendre pourquoi l'implication n'est pas forcément associée à des sentiments positifs. Un salarié impliqué présente des « symptômes » parfois négatifs : angoisse, tension, stress [Thévenet – 2004 p 33] ; l'implication peut conduire à la « surenchère », et à l'adoption de conduites peu rationnelles [Neveu- 2003, p.701].

Meyer & Herscovitch prennent soin de montrer la particularité de l'implication par rapport aux attitudes en général, en insistant sur le fait qu'elle ne peut se résumer à une simple évaluation positive/négative vis-à-vis d'une entité. Cette prise de distance avec l'approche traditionnelle de l'attitude [ex : Fisbein & Ajzen - 1975, Eagly & Chaiken – 1993] permet d'élargir le champ de l'implication, et d'y intégrer une dimension comportementale, liée aux investissements et aux décisions passés de l'individu.

Le modèle général d'implication présenté dans la figure 4 est directement issu des travaux menés par Meyer & Allen sur l'implication organisationnelle. On en trouve une version préparatoire dans leur ouvrage de synthèse [Meyer & Allen – 1997 ; p 106]. Ce modèle suscite toutefois des questions, à la fois théoriques et empiriques.

Au niveau empirique tout d'abord, il faut noter que la vision tri-dimensionnelle de l'implication défendue ici a été largement appliquée à l'étude de l'implication organisationnelle [voir la méta analyse de Meyer & al. – 2002], mais qu'elle a été peu étendue aux autres objets d'implication. A notre connaissance, seule l'implication tridimensionnelle dans la profession a fait l'objet de plusieurs études [ex : Meyer & Allen – 1993 ; Irving & al. – 1996 ; Blau 2003 ; Snape & Redman – 2003 ; Blau - 2006]. D'autres objets d'implication ont été envisagés dans une seule ou deux études : il s'agit de l'implication dans le changement organisationnel [Herscovitch & Meyer – 2002] ; l'implication envers le supérieur et le groupe de travail [Clugson & al. – 2000 Stinglhamber & al – 2002] ; l'implication envers le consommateur [Stinglhamber & al – 2002] ; l'implication dans la formation [Paillé & Ertul – 2003] ; l'implication envers la fonction managériale dans les réseaux de franchise [Durrieu & Roussel – 2002].

Les autres objets d'implication professionnels fondamentaux, comme le travail, l'emploi, ou le syndicat n'ont pas encore été explorés dans le cadre du modèle présenté.

Meyer & Allen suggèrent cependant que leur modèle tri-dimensionnel est généralisable : ils considèrent que les conclusions tirées dans le domaine de l'implication organisationnelle peuvent s'appliquer à d'autres objets [Meyer & Allen – 1997 , p 93]. A notre connaissance, très peu d'études ont tenté cette généralisation : on peut citer une étude de Clugston [2002] portant sur trois objets (organisation, superviseur et groupe de travail) et une recherche menée par F. Stinglhamer et ses collègues [2002], qui porte sur cinq objets d'implication (l'organisation, la

profession, le groupe, le manager, les consommateurs). Les résultats de ces deux recherches confirment nettement les intuitions de Meyer & Allen[28].

Certains auteurs [ex : Cohen – 2003, p.102] craignent pourtant que cette exploration systématique de l'implication soit rendue difficile en raison de la complexité engendrée par la volonté de traduire empiriquement la « double multidimensionnalité » présentée plus haut.

Si l'on se place à présent au niveau théorique, on peut remarquer en premier lieu que la dimension calculée de l'implication est abordée ici de manière très spécifique : il s'agit d'une implication à continuer (*continuance commitment*), qui repose principalement sur les coûts liés aux investissements passés : abandonner l'objet d'implication représente un sacrifice dont le coût dépend de l'ampleur des investissements consacrés à cet objet. Une vision plus intuitive du « calcul », à savoir le calcul des rétributions reçues par rapport aux contributions engagées par l'individu n'est pas présente. Cette dimension contribution/rétribution, qui repose sur les travaux de March & Simon [1958], largement utilisés en théorie des organisations, et qui est présente chez plusieurs auteurs traitant de l'implication [ex : Allutto & al – 1973 ; O'Reilly & al. 1986] n'est pas prise en compte, ce qui peut paraître surprenant. J.P. Meyer défend de manière convaincante sa conception dans un ouvrage antérieur [Allen & Meyer – 1997, p. 15] en expliquant que s'impliquer pour obtenir une chose en échange n'est pas de l'implication, puisqu'elle cesse lorsque cesse la récompense…Meyer & Allen remarquent pour appuyer leur argumentation que les études utilisant une vision contribution/rétribution de l'implication [ex : O'Reilly & Chatman – 1986] font apparaître une corrélation positive entre cette forme d'implication et le turnover, ce qui est contradictoire avec une vision de l'implication comme prédicteur de l'intention de rester.

La vision de l'implication calculée comme une implication à continuer est aujourd'hui largement admise. Il n'en demeure pas moins que l'approche tridimensionnelle a été beaucoup discutée et remise en cause.

Les principales discussions portent sur le nombre de dimensions de l'implication à retenir (trois ou quatre ?) ainsi que sur la pertinence et l'opérationnalisation de la dimension normative.

En ce qui concerne les dimensions de l'implication, plusieurs études basées sur des analyses factorielles concluent que la dimension calculée de l'implication est double (analyse en composantes principales menées par Mc Gee & Ford – 1997 ; analyses factorielles confirmatoires menées par Somer – 1993 ; Hackett & al. - 1994): les auteurs distinguent une dimension reposant sur les investissements passés et une autre reposant sur l'absence d'alternatives. Il faut cependant noter que la méta-analyse de Meyer & al. [2002] précédemment citée vient relativiser cette

[28] Il faut cependant noter que les outils de mesure utilisés par Stinglhamber & al. dans leur étude ne sont pas directement adaptés des échelles d'implication développées par Meyer & Allen.

distinction en montrant que la distinction entre les deux sous-dimensions est plus délicate que ce que montrent les études précédentes (les inter-corrélations sont très fortes).

La pertinence de la dimension d'implication normative pose quant à elle un problème plus sérieux. Les nombreuses études qui utilisent le modèle tri-dimensionnel présentent des résultats convergents : la dimension normative de l'implication apparaît plus ou moins étroitement corrélée avec la dimension affective. Il arrive même que cette dimension ne puisse pas être isolée de manière claire [voir par exemple Manville – 2005].

Plusieurs explications peuvent être avancées pour expliquer ces difficultés :

- Au niveau conceptuel, la dimension normative de l'implication peut ici éventuellement être considérée comme « mixte » [Brasseur & Mzabi- 2003], car elle intègre des aspects affectifs et cognitifs : lorsqu'un individu ressent le devoir d'agir envers un objet d'implication, ce sentiment de devoir peut être internalisé (« respecter les normes du groupe de référence fait de moi quelqu'un de bien ») , mais il peut aussi résulter d'un jugement (« j'ai intérêt à respecter les normes du groupe de référence, sans quoi je risque d'être mal jugé »). Finalement, seules les dimensions affectives et calculées de l'implication peuvent être réellement considérées comme distinctes.
- Si l'on envisage à présent la théorie de l'action raisonnée, qui sert de base à l'analyse de Wiener (reprise par Meyer & Allen), on doit distinguer nettement normes subjectives et attitude personnelle (voir le schéma présenté plus haut). Or cette distinction est critiquable [Vallerand – 1994 ; Neveu – 1993] : J.P. Neveu [1993, p 53] considère par exemple qu'il est très difficile de distinguer au sein des attitudes la composante personnelle et la composante sociale (normes subjectives) ; il rappelle que « la conduite de l'homme et son développement psychiques semblent continuellement soumis à l'influence du contexte social…. l'homme est un être social et c'est pourquoi les attitudes dites personnelles ne sont pas moins sociales que les autres[29] ».

Un dernier point délicat concernant la pertinence de la dimension normative a été soulevé par Mayer & Schoorman [1982] : la dimension normative de l'implication au sens de Wiener [1982] ne semble pas s'appliquer à une organisation en particulier. Elle est plus globale, et correspond à une croyance générale en l'obligation de loyauté. Elle semble donc transférable d'une organisation à une autre, ce qui pose un problème sérieux lorsque l'on souhaite mesurer l'attachement vis-à-vis d'une organisation particulière.

La prise en compte du contrat psychologique comme cadre de compréhension de l'implication normative offre, selon nous, des perspectives intéressantes permettant de répondre à plusieurs des critiques évoquées ci-dessus : dans cette perspective, l'implication normative apparaît dans le cadre d'une relation spécifique. L'obligation morale à la base de l'engagement normatif ne naît

[29] La dernière phrase est une citation empruntée à un ouvrage d'H.C. Duijker & al. [1961]

pas d'une croyance générale dans l'obligation de loyauté, comme chez Wiener ou Fishbien & Ajzen, mais d'une relation particulière entre un individu et un objet d'implication. Un autre angle d'approche pour appréhender les problèmes liés à l'implication normative consiste à s'intéresser à l'outil de mesure employé. Cet outil de mesure a été élaboré par Meyer & Allen (première version en 1991 ; révisé en 1993), et est aujourd'hui utilisé dans la quasi-totalité des études consacrées à l'engagement normatif[30]. Dans un article récent, M. Bergman [2006], remarque que la corrélation forte entre implication affective et normative pourrait venir du fait que le questionnaire de Meyer & Allen comporte plusieurs items qui contiennent le mot « sentiment » (ex : l'item 3 « je me sentirais coupable si je quittais mon organisation maintenant »). Malgré les efforts effectués dans la mise au point d'outils de mesure, le problème n'a pas été complètement résolu à ce jour [voir Bergman – 2006], ce qui incite à la prudence quant à l'utilisation de cette dimension[31].

[30] Selon Commeiras [1994], il existe deux autres outils visant à mesurer l'implication normative, mais leur fiabilité est jugée insuffisante : le questionnaire de Mannari & March [1977] qui comporte quatre item ($\alpha = 0,38$) et le questionnaire de Wiener & Vardi [1980] qui comporte trois items ($\alpha = 0,60$)

31 Cette prudence a souvent amené les chercheurs francophones à ne pas prendre en compte cette dimension, tout en utilisant les deux autres avec les outils de mesure associés (ex : Neveu – 1993 ; Commeiras – 1994 ; Charles-Pauvert – 1996). Cette tendance a cependant tendance à s'inverser (ex : Fabre -1997 ; Paillé – 2002)

Synthèse de la section 1

Cette première section nous a permis de faire le point sur les différentes conceptualisations de la notion d'implication dans le domaine professionnel. Nous avons pu constater que le foisonnement des approches conduit aujourd'hui plusieurs auteurs à envisager l'implication comme une attitude « doublement multidimensionnelle », à la fois par sa nature même et par les objets auxquels elle s'applique. Face à cette complexité, qui représente notamment un défi pour l'opérationnalisation, J.P.Meyer et L. Herscovitch [2001] ont proposé voici quelques années une approche intégrative destinée à affirmer la cohérence du concept d'implication, Cette approche est fondée sur la constatation selon laquelle toutes les formes d'implication possèdent en commun une « essence propre » (*core essence*), agissant comme une sorte de force contraignante amenant l'individu à se comporter d'une certaine manière en fonction de l'objet d'implication, et à vouloir persister dans ce comportement.

L'explicitation de l'essence propre à l'implication, par définition inobservable, relève plus du domaine de la psychologie cognitive que de la gestion : cette essence propre n'a d'ailleurs pas été précisée par les auteurs. C'est pourquoi nous nous en tiendrons à la définition de l'implication suivante :

L'implication au travail est une attitude intégrant des dimensions affective, calculée et parfois normative, qui peut se manifester dans différents domaines liés à l'expérience de travail de l'individu, et qui agit comme une force contraignante l'amenant à adopter des comportements spécifiques en relation avec ces domaines.

En résumé, un salarié impliqué développera un sentiment d'attachement (pas nécessairement affectif) vis-à-vis d'un objet d'implication appartenant à sa sphère professionnelle, et sera amené à maintenir une certaine ligne de conduite vis-à-vis de cet objet.

Section 2. L'implication globale au travail (*work commitment*) : notre cadre d'étude

1. Le concept d'implication globale au travail (« work commitment »)

1.1 Le concept et son intérêt empirique

1.1.1. De l'implication multiple à l'implication globale

Le concept d'implication multiple au travail (« *multiple commitment in the workplace* ») a émergé dès lors que les auteurs ont tenté de recenser, puis d'étudier *simultanément* les divers domaines dans lesquels le salarié pouvait s'impliquer [ex : Morrow & Mc Elroy – 1986, Reichers – 1985].

Par implication multiple, ou implication globale au travail, nous entendons parler en priorité des divers objets ou cibles de l'implication, et non pas simplement de ses différentes composantes (affective, calculée, normative[32]). Cette approche est généralement celle qui est adoptée par les chercheurs dans le domaine de l'implication multiple [Morrow- 1993 ; Blau & al. - 1993 ; Cohen- 2003] : on peut en effet noter que si certains auteurs adoptent une vision « doublement multidimensionnelle » de l'implication [Meyer & Allen – 1997], d'autres ne retiennent que la multiplicité des cibles, en tentant de conserver l'unidimensionnalité dans chacun des objets de l'implication [Cohen- 2005 ; Blau & al.– 1993] ou en considérant seulement certaines objets comme multidimensionnels [Morrow & Mc Elroy – 1986 ; Randall & Cote – 1991 ; Hackett & al. - 2001]

1.1.2 L'intérêt du concept d'implication globale au niveau empirique

La possibilité qu'un individu puisse être simultanément impliqué dans plusieurs domaines liés à son travail est communément admise dans la littérature sur l'implication : les auteurs [ex : Cohen- 2003, Gallagher & al. - 2001 ; Redman & Snape – 2005] se réfèrent souvent aux travaux de Lawler sur la « théorie de l'attachement », qui considère que la structure des sociétés actuelles amène les individus à se sentir impliqués dans plusieurs collectifs, dont ils sont simultanément membres. Lawler remarque en effet que « les acteurs développent des liens affectifs plus forts envers les sous-groupes appartenant au système social qu'envers le système social global », ils développent de même des liens plus forts envers les communautés locales ou les groupes de collègues qu'envers les Etats, ou les organisations.

[32] Les auteurs emploient généralement l'adjectif multidimensionnel pour faire référence à la *nature* multiple de l'implication (ex : Meyer & Allen – 1997)

Il s'ensuit que la compréhension et la prédiction des comportements est très difficile si on prend comme référence d'étude l'implication dans un collectif unique [Lawler – 1992].

La tentative de prendre en compte simultanément les différents objets d'implication dans la sphère professionnelle des salariés a progressivement conduit les chercheurs à envisager pour chaque individu un « portefeuille d'implication », selon l'expression de Maurice Thévenet [1992] : autrement dit, si l'on veut mieux comprendre les comportements au travail des salariés, il faut tenter de prendre en compte la multiplicité des objets de leur implication professionnelle. Il est alors possible de dresser des « profils » d'implication, caractérisés par des degrés d'implication plus ou moins forts vis-à-vis des différentes cibles : un salarié très impliqué dans son métier peut par exemple être très peu impliqué dans l'organisation qui l'emploie si celle-ci ne lui permet pas d'exercer et d'accroître ses compétences : il pourra alors apparaître comme peu impliqué si l'on s'en tient à la seule implication organisationnelle (comme c'est souvent le cas dans les études empiriques), alors qu'en réalité son implication dans le domaine du travail est réelle, mais elle porte sur un objet différent.

Dans le domaine de l'implication multiple, les premières recherches ont porté sur l'étude de l'implication duale des salariés syndiqués dans leur organisation de travail et dans leur syndicat d'appartenance [ex : Stagner – 1954[33]]. A la suite de ces travaux, plusieurs situations d'implication organisationnelle duale, dans lesquelles les salariés montrent un niveau de loyauté et d'attachement élevés envers deux organisations distinctes ont été mises en lumière : implication duale des salariés intérimaires envers les entreprises clientes leur agence de travail temporaire [Linden & al. – 2003 ; Benson - 1998], implication duale des salariés expatriés envers leur entreprise d'origine et l'entreprise d'accueil [Gregersen & Black – 1992], ou encore implication des médecins responsables d'unités de soin envers leur organisation et leur profession [Hoff & al. - 2001].

Si l'on s'en tient aux salariés travaillant dans une organisation unique (cas le plus fréquent), les travaux de Reichers [1985], enrichis par Becker [1992] ont montré que les individus pouvaient s'impliquer dans plusieurs constituants de l'organisation, à la fois internes (collègues, managers…), et externes (clients).

Le concept d'implication globale apparaît de plus en plus comme une voie de recherche prometteuse, car il pourrait permettre de surmonter un certain nombre de difficultés théoriques et empiriques récurrentes dans l'étude de l'implication au travail.

Au niveau théorique tout d'abord, plusieurs chercheurs considèrent que l'évolution des relations d'emploi doit conduire à enrichir les conceptualisations habituelles de l'implication [ex : Cohen

[33] Pour une présentation détaillée et critique de ces travaux, voir Neveu [1991], p. 114 et suivantes.

2003]. La grande majorité des études envisagent aujourd'hui encore l'implication sous l'angle organisationnel[34], alors même que les notions d'attachement et de loyauté envers l'organisation semblent remises en cause, à la fois par les chercheurs [ex : Cascio – 1995 ; Gilbert - 1996] et par les salariés eux-mêmes, comme le montrent différentes études : près de 60% des cadres français interrogés par le cabinet d'étude OTC en 2004 déclarent par exemple se sentir « détachés de leur entreprise »[35] , seuls 14% des 86000 salariés interrogés dans une étude du cabinet Tower-Perrin en 2004 se sentent « fortement impliqués dans le succès de leur entreprise »[36]).

Meyer & Allen [1997, p5] remarquent que, si l'attachement organisationnel des salariés semble diminuer, cela ne signifie pas qu'ils ne sont pas impliqués, mais simplement que leur implication se développe dans d'autres domaines (la carrière, le secteur d'activité…). M. Thévenet développe une réflexion similaire lorsqu'il affirme que « les personnes sont plus impliquées qu'on ne croit, mais ce n'est pas forcément le type d'implication que l'on attend » [Thévenet – 2002, p 11]. L'usage du concept d'implication multiple permettrait donc, dans ce cadre, de mieux comprendre les ressorts de l'implication des salariés, même lorsque leurs liens avec les organisations se trouvent affaiblis, que ce soit pour des raisons psychologiques (désenchantement, perception d'un manque de réciprocité) ou parce que leur forme d'emploi est atypique (intérimaires, travailleurs indépendants…). J. Meyer et N. Allen concluent leur ouvrage consacré à l'implication [1997, p. 114] en faisant remarquer que « le plus grand défi pour les chercheurs qui s'intéressent à l'implication sera de déterminer comment cette implication est affectée par les nombreux changements qui bouleversent le monde du travail ». Les travailleurs intérimaires, dont le nombre croissant témoigne de l'évolution des modes d'organisation du travail, constituent un terrain tout à fait pertinent, selon nous, pour une application du concept d'implication multiple : ces salariés ont en effet un lien en général assez distendu avec leur employeur (qu'il s'agisse de l'agence de travail temporaire ou des entreprises utilisatrices) : leur implication au travail apparaît cependant comme réelle, comme nous le verrons dans l'étude de littérature du chapitre suivant. Le concept d'implication globale permet dans ce cas d'étudier toutes les facettes de l'implication de ces salariés atypiques, et de mieux expliquer certains comportements (notamment le fait de s'investir fortement dans une tâche sans être réellement impliqué auprès de l'entreprise). Plusieurs auteurs ayant publié des recherches dans le domaine de l'implication multiple [ex : Cohen – 2003, p. 293, Gallagher & al. – 2001] reconnaissent que ce domaine mérite d'être exploré, en raison de la

[34] Une interrogation de la base de données « EBSCO – Business source premier » permet par exemple de relever 1744 articles traitant de l'implication organisationnelle, mais seulement 278 traitant de l'implication dans l'emploi (job involvement) et 176 traitant de l'implication dans la carrière (career commitment / occupational commitment / professionnal commitment)

[35] baromètre OTC /Les échos – résultats publiés dans Les Echos – 12/10/2004

[36] Tower Perrin 2005 worforce study (enquête menée auprès de 86000 salariés issus de 16 pays).

montée en puissance des emplois atypiques : A. Cohen remarque par exemple que très peu de recherches ont été entreprises pour tenter d'appliquer des modèles d'implication multiple aux salariés contingents ou intérimaires.

Au niveau pratique, le concept d'implication global semble également prometteur en raison de son pouvoir explicatif et prédictif : les spécialistes de l'implication ont en effet souvent constaté que le lien entre implication et « comportements-cibles » (fidélité, comportements de citoyenneté organisationnelle, réduction de l'absentéisme) n'est pas toujours aussi clair et aussi solide que prévu dans la théorie, surtout lorsque seule l'implication organisationnelle est prise en compte [ex : Mowday & al. – 1982 ; Mathieu & Zajac – 1990]. La corrélation entre l'implication dans l'organisation et le turnover (considéré comme sa principale conséquence) est par exemple modeste (r = -0.28 dans la méta-analyse de Mathieu & Zajac – 1990, confirmé dans une méta-analyse plus récente de Griffeth & al. – 2000).

A partir du moment où l'on admet que l'organisation n'est qu'une cible d'implication parmi d'autres, l'adoption d'un modèle multipolaire d'implication au travail semble avoir un meilleur effet prédictif sur les comportements au travail que l'usage de facettes particulières [Wiener & Vardi – 1980]. Plusieurs études ont par exemple montré que l'intention de quitter l'organisation est beaucoup mieux prédite en utilisant un modèle d'implication globale qu'en mesurant seulement l'implication dans l'organisation [ex : Cohen – 1993 ; Hunt & Morgan – 1994].

1.1.3 Les problèmes de terminologie posés par l'étude de l'implication globale

L'étude de l'implication multiple au travail « en français » nous expose à un problème de vocabulaire : le terme « implication au travail» est généralement considéré comme la traduction de l'anglais « *work commitment* »…mais il arrive souvent dans les sondages, les articles de presse, ainsi que dans la littérature scientifique francophone canadienne et belge [voir par exemple Lapalme & Doucet – 2004], que « *work commitment* » soit traduit par « engagement au travail ». Certains auteurs français [ex : Commeiras & Charles Pauvert- 2002], suivant la voie proposée par J.P Neveu [1993], proposent donc de différencier conceptuellement engagement (« *involvement* ») et implication (« *commitment* ») en se basant sur les théories psychologiques de l'engagement développées en France par Beauvois & Joulle [1987]. L'engagement se différencierait de l'implication car il intègre une dimension comportementale : selon Neveu, l'implication se réfère à des attitudes de type affectif ou cognitif, tandis que l'engagement se réfère à des actes. Ceci posé, ce point de vue n'a pas été adoptée par les chercheurs canadiens [ex : Guay & al. – 2000 ; Lemire & Saba - 2005] et belges [ex : Stinglhamber & al. – 2002] qui continuent aujourd'hui à

traduire implication par engagement, surtout dans le domaine de l'organisation. Au niveau français, la situation n'est pas toujours claire : le terme d'implication domine en GRH, mais il arrive que certains chercheurs lui préfèrent le terme d'engagement [ex : Paillé 2006 ; Galois - 2006], ou utilisent alternativement les deux termes [ex : Herrbach 2004 ; 2005]. Nous adoptons pour notre part la traduction de *commitment* par implication, qui apparaît finalement comme dominante auprès des auteurs en GRH (on peut se référer par exemple à un ouvrage collectif intitulé « L'implication au travail » publié en 2002).

La deuxième source de confusion terminologique provient du terme « travail », qui possède plusieurs sens. Le concept de « *work commitment* » (implication dans le travail) fait à la fois référence à une facette de l'implication (implication dans le travail en lui-même, ou « *work involvement* » au sens de Kanungo - 1982) et à un construit multidimensionnel (« *work commitment* » au sens de Morrow - 1983]. Il paraît ici préférable d'adopter la voie proposée par Morrow [1983], qui considère que l'implication au travail est un construit global et fédérateur qui regroupe toutes les facettes d'implication appartenant à la sphère professionnelle de l'individu. Pour éviter les confusions, le terme « *work involvement* » peut simplement être traduit par implication dans les valeurs du travail ou dans la valeur-travail [voir par exemple Thévenet – 2003].

Plus récemment, Cohen [2003], adaptant l'expression d'Allen & Meyer [1997] parle d'implication multiple sur le lieu de travail (« *multiple commitment in the workplace* »). Dans les travaux francophones, G. Bijeire [1996], repris par Commeiras [2002] propose le terme « d'engagement professionnel » (qui pose selon nous problème, car il peut être confondu avec l'implication dans la profession). Lapalme & Doucet [2004] proposent enfin simplement de parler « d'engagement multiple ». L'absence du terme « travail » brouille un peu les pistes dans ce cas, c'est pourquoi nous proposons finalement d'utiliser le terme fédérateur « d'implication globale au travail » pour traduire le concept de « *work commitment* ».

1.2 Les modèles d'implication globale

Si les études s'intéressant à un petit nombre facettes de l'implication sont très répandues, (ex : implication organisationnelle et syndicale : Gordon & Ladd – 1990 ; implication dans l'organisation et la profession : Aranya & Wheeler – 1986 ; implication organisationnelle et engagement dans le travail : Neveu - 1993), celles reposant explicitement sur le concept d'implication globale (*work commitment*) sont plus rares.

Ces études peuvent être regroupées en deux classes, issues des travaux fondateurs menés respectivement par Paula Morrow [1983 ; 1993] et Arnon Reichers [1985]. Les deux approches diffèrent avant tout au niveau de l'échelle d'étude des phénomènes. Paula Morrow se situe dans

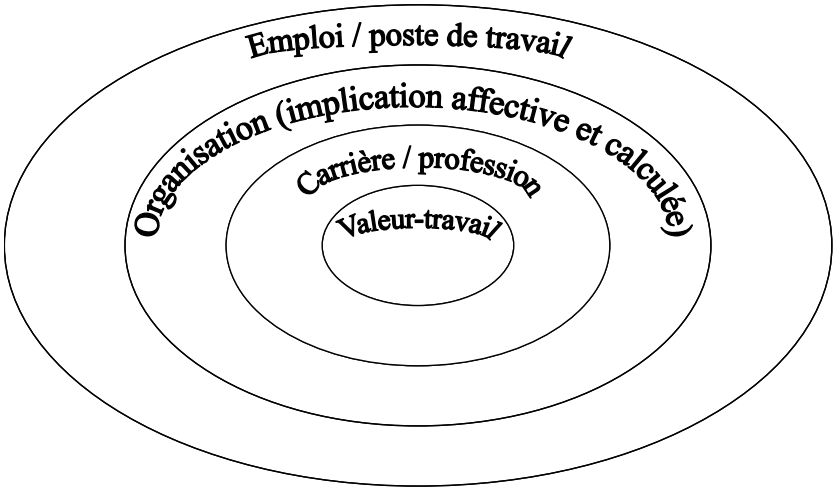
un cadre très général (nous parlerons d'implication globale), alors que Arnon Reichers adopte quant à elle l'organisation comme niveau pertinent d'analyse (nous emploierons ici plutôt le terme d'implication multiple). Nous verrons ensuite les raisons qui nous amènent à privilégier la première approche dans une perspective d'étude globale de l'implication.

1.2.1 Les modèles inspirés par les travaux de P. Morrow [1983 ; 1993]

1.2.1.1. Le modèle original de Morrow [1993]

P. Morrow a proposé un modèle « concentrique » d'implication multiple, dans lequel les différents objets de l'implication s'emboîtent. Elle retient cinq objets d'implication qu'elle considère comme universels, car applicables à la plupart des salariés : il s'agit des valeurs du travail (éthique protestante au travail), de l'emploi, de la profession et de l'implication affective et calculée dans l'organisation :

Figure 5 ***Les formes universelles d'implication (P. Morrow- 1993, p 163 ; traduction personnelle]***



Les facettes figurant près du centre du schéma correspondent selon l'auteur à des facettes d'implications plus stables que celles qui figurent à l'extérieur (qui dépendent davantage de facteurs situationnels, et sont donc plus sujettes à modification à court terme). La présentation concentrique illustre l'idée avancée par P. Morrow (1983), selon laquelle les cinq facettes doivent être vues comme les cinq dimensions du concept général d'implication au travail. Le modèle intègre également une logique d'interaction : les facettes situées au centre du modèle, (implication dans les valeurs du travail et la carrière), doivent avoir une influence sur celles situées à la périphérie (implication organisationnelle et implication dans l'emploi).

Le test d'une version légèrement modifiée de ce modèle par Morrow et Mc Elroy[37] [1986] a montré une redondance significative entre l'implication dans la carrière et l'emploi et, dans une moindre mesure, l'éthique protestante de travail. Seule l'implication organisationnelle apparaît nettement distincte des autres construits. Un autre test mené par Cohen [1999] a montré des faiblesses dans l'ajustement aux données empiriques, surtout au niveau de l'implication dans l'emploi (voir plus loin).

1.2.1.2.L'approche synthétique d'A. Cohen [1993]

A. Cohen [1993] propose un modèle aisément testable d'implication multiple. Il prend comme point de départ une conceptualisation personnelle de l'implication, définie comme un attachement purement affectif à un ou plusieurs objets. Les objets retenus comme cible d'implication sont l'organisation, l'emploi occupé, la profession et le syndicat.

En se basant sur cette approche affective, Cohen propose une liste de 9 items pouvant s'adapter à toutes les cibles d'implication. Son modèle se présente sous la forme d'une matrice :

Figure 6 ***Matrice multidimensionnelle de mesure de l'implication (d'après A. Cohen – 1993, p.82 ; traduction personnelle)***

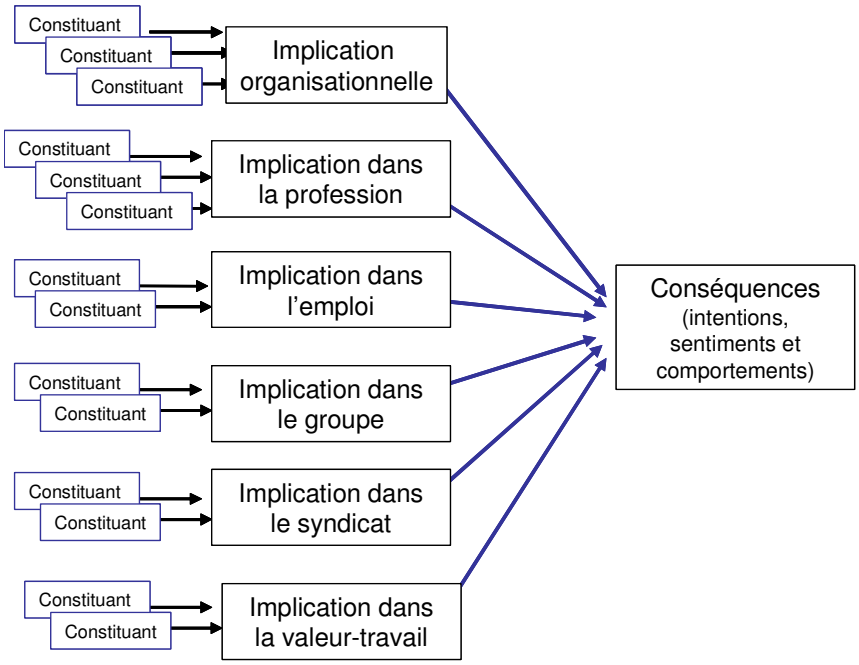
Objets d'implication / *Affirmations (extraits)*	Mon organisation	Ma profession	Mon syndicat	Mon emploi (job)
« Je trouve que beaucoup de mes valeurs personnelles sont similaires aux valeurs de….. »				
« Je suis fier de faire partie de…… »				
« Il y a beaucoup de similitude entre mes propres buts et ceux de…… »				
Etc…				

L'intérêt de ce modèle est son caractère opérationnel : l'auteur a réduit la complexité inhérente aux recherches sur l'implication multiple en adoptant une approche unidimensionnelle (purement affective) de l'implication et en l'appliquant à des cibles variées. La principale limite de cette approche est l'absence de prise en compte de la dimension calculée de l'implication, en contradiction avec la grande majorité des travaux récents sur le domaine. Une autre remarque peut être formulée sur la présentation : la forme matricielle est un moyen très clair et très simple de procéder…mais certaines formulations en deviennent absconses et rendent l'administration du questionnaire délicate (ex : je suis fier de faire partie de mon emploi : «*I'm proud to be a member of my job* »).

[37] Les auteurs ont testé les 5 facettes suivantes : éthique du travail, engagement dans le travail (divisé en deux concepts : job involvement + travail comme centre d'intérêt principal dans la vie), implication dans la carrière et dans l'organisation

Dans des travaux plus récents [2003], Cohen va proposer une représentation schématique de sa vision de l'implication globale dans le travail, en reprenant l'essentiel des idées développées dans ses articles précédents : il reprend la notion de « forme universelles d'implication » (dans lesquelles il inclut le groupe et le syndicat) et présente un modèle séquentiel :

Figure 7 ***Modèle d'implication globale dans le travail [Cohen – 2003, p 117 ; traduction personnelle]***



Les « constituants » représentent selon Cohen non pas des dimensions (comme dans le modèle tri-dimensionnel que nous avons envisagé plus haut), mais des sous-ensembles dans lesquels l'individu peut s'impliquer : il cite par exemple le superviseur ou les clients dans le cas de l'implication organisationnelle, mais ne précise rien pour les autres objets d'implication. Ce modèle met bien en avant l'impact multiple et combiné des objets d'implication sur les résultats, qu'il s'agisse d'intentions d'action (ex : intention de départ), de comportements (ex : absentéisme) ou encore de sentiments (ex : bien-être au travail).

1.2.1.3 L'analyse de G. Blau

Gary Blau et ses collègues [Blau, Paul & St John – 1993] se proposent d'opérationnaliser les formes universelles d'implication proposées par P. Morrow en construisant une échelle de mesure générale (*general index of commitment*) rassemblant les domaines de la valeur-travail, de la profession, de l'organisation et de l'emploi (job involvement), et comportant 31 énoncés. Leur objectif est de parvenir à imposer une méthode de mesure de l'implication qui limite les chevauchements entre les objets d'implication, et qui puisse servir de référence, sur le modèle du

« Job descriptive index » Smith & al. [1969], échelle de mesure de la satisfaction selon cinq dimensions, largement employée dans les études empiriques[38].

L'approche de Blau et ses collègues intègre une certaine dynamique : ils considèrent en effet que les divers objets d'implication peuvent s'articuler selon une logique temporelle : l'implication dans l'emploi et dans l'organisation se développent plutôt à court terme, alors que l'implication dans la carrière nécessite une plus longue période pour s'établir, et que l'implication dans les valeurs du travail résulte d'une vision à plus long terme.

L'échelle de Blau et ses collègues a été a été testée et validée aux Etats-Unis [Blau & al – 1993 ; Blau & Ryan – 1997] ; elle a également été testée en France par G. Bijeire [1996], qui n'a pu en valider toutes les dimensions. La principale critique qui est adressée à cette approche est que les différents objets d'implication ont été opérationnalisés à l'aide d'échelles déjà existantes qui ont été « mixées » et réorganisées. Cohen [2003, p.91] remarque que cette procédure ne tient pas compte du fait que les échelles existantes reposent sur des conceptualisations disparates de l'implication, et n'étaient pas forcément destinées à être utilisées conjointement.

1.2.1.4. La typologie de M. Thévenet [2000 ; 2004]

Cette typologie présente un caractère original par le choix des objets d'implication : M. Thévenet propose de retenir cinq domaines liés au travail dans lesquels les individus peuvent s'impliquer : il s'agit de la valeur-travail ; de l'environnement immédiat de travail (partiellement assimilable à l'implication dans le groupe et le poste de travail); du produit fabriqué ou de l'activité de l'entreprise ; du métier et de l'entreprise proprement dite (préférée à la notion plus vague d'organisation). Cette typologie présente l'avantage de ne pas avoir été proposée ex-ante, mais semble plutôt avoir été bâtie à partir de l'analyse d'entretiens approfondis menés auprès de salariés (français) travaillant dans des domaines très variés. On y trouve ainsi des domaines d'implication qui ne figurent pas dans les typologies anglo-saxonnes, comme l'implication dans le produit, le secteur d'activité, ou l'environnement de travail. L'implication dans le produit ou l'activité peut être considérée comme une notion voisine, mais différente de l'implication dans une profession. M. Thévenet [2004, p.97] remarque par exemple que certains salariés de l'industrie automobile ont une véritable passion pour le « produit » automobile, indépendamment de leur métier. En ce qui concerne l'implication dans l'environnement immédiat de travail, Thévenet remarque que cet environnement ne se réduit pas au groupe de travail, mais comprend également le lieu géographique de travail, voire la communauté d'appartenance : l'auteur reprend ici la typologie de Goulner [1958] qui distingue les « locaux », ancrés dans leur environnement

[38]Selon J. Price [« Handbook of psychological measurement » – 1997], cette échelle est considérée comme un modèle tant au niveau de son processus de développement que de sa validité ; elle est largement employée dans la littérature

immédiat et les « cosmopolites », davantage impliqués dans leur métier et peu attachés à un lieu de travail spécifique. Cette approche inductive par essence qualitative n'a pas, semble-t-il, pour objectif immédiat la construction d'un outil pouvant être utilisé dans une perspective quantitative.

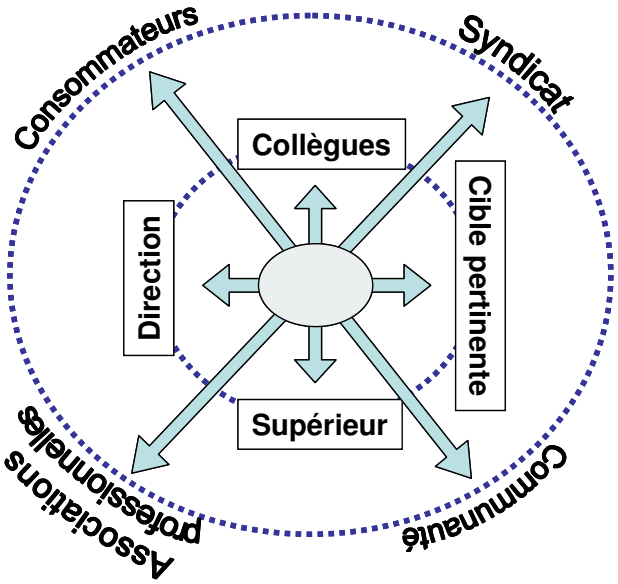
1.2.2 Les modèles issus des travaux d'A. Reichers

1.2.2.1 Le cadre conceptuel d'A. Reichers : l'organisation multiple

L'article fondateur d'A. Reichers [1985] a été très souvent cité dans les recherches sur l'implication multiforme. Le point de départ de l'auteur est une relecture des travaux antérieurs sur l'implication organisationnelle : elle critique la vision simplificatrice et unifiée de l'implication organisationnelle adoptée en général (ex : Mowday & al. – 1986), et considère que celle-ci pourrait être mieux comprise si l'organisation était conceptualisée comme une entité composite comprenant divers groupes plus ou moins indépendants, et pouvant être considérés comme objets d'implication. Reichers propose de nommer ces groupes des « constituants » de l'organisation, et cite en exemple les collègues, les managers, les clients, les syndicats, …

L'organisation peut être représentée sous forme de schéma concentrique, dont les frontières apparaissent perméables (*voir schéma 8*): L'implication organisationnelle apparaît comme une collection d'implication envers des objets variés : certaines cibles d'implication se trouvent dans l'environnement immédiat du salarié (collègues de travail, supérieurs), alors que d'autres se trouvent en dehors des limites de l'organisation : le seul point commun entre les objets d'implication est un lien plus ou moins fort avec l'individu.

Figure 8 ***Modèle de l'implication multiple dans l'organisation selon A. Reichers [1985 p. 472 – traduction personnelle]***



Les chercheurs, à la suite d'A. Reichers, utilisent en général la notion d'implication multiple pour caractériser ce type de modèle. On peut remarquer que les domaines d'implication peuvent varier selon le type d'organisation dont il est question[39], mais qu'il s'agit toujours de groupes de personnes : Reichers ne mentionne pas de domaines d'implication plus abstraits comme le métier ou le travail en soi. Ceci s'explique par les choix théoriques opérés par l'auteur, qui s'appuie sur le concept de groupes de référence [Gouldner – 1957] comme base de son modèle : l'individu n'est pas impliqué dans l'organisation en tant qu'entité abstraite, mais peut développer un attachement et une identification envers certains groupes qu'il considère comme référents au sein de cette organisation.

Cette approche, qui s'appuie sur de solides arguments, possède toutefois une limite, dans le cadre d'une étude sur l'implication globale : Cohen [2003, p 97] remarque par exemple que cette conceptualisation est rigoureuse, mais limitée, car les cibles d'implication choisies ressortent uniquement de l'organisation, et que les grands domaines d'implication extra-organisationnels comme la profession ou l'emploi ne sont pas pris en compte, alors même qu'ils sont reconnus comme fondamentaux dans le monde du travail actuel. Nous avons vu par exemple que la profession pourrait par exemple, selon certains auteurs devenir progressivement le domaine d'implication majeur pour les salariés [Morrow – 1983 ; Meyer Allen – 1997], et constitue un domaine d'étude incontournable dans toute approche multidimensionnelle.

1.2.2.2. Le modèle de Becker [1992]

L'objectif de T. Becker est de fournir une base empirique au modèle d'A. Reichers. Son point de départ est donc l'organisation : il reprend l'idée selon laquelle les salariés peuvent s'impliquer dans différents domaines (appelés « foci »), et que l'organisation en elle-même comporte plusieurs « foci » pouvant servir de cibles d'implication (les collègues, le responsable hiérarchique direct, la direction, les clients….). Becker pousse la logique multidimensionnelle de l'implication encore plus loin, en notant que celle-ci est aussi multiple dans sa nature : suivant une direction qui sera reprise dans le modèle de Meyer & Herscovitch présenté plus haut, Becker considère que l'implication elle-même comporte trois dimensions (appelées « bases »), empruntées à O'Reilly & Chatman [1986] : la dimension d'identification (désir d'appartenance), la dimension calculée (attachement instrumental, lié au désir de récompense) et la dimension d'internalisation (acceptation des buts et des valeurs du groupe ou de l'organisation). Son modèle général d'implication se présente finalement sous la forme d'une matrice :

[39] Reichers propose de déterminer ces domaines au cas par cas, grâce à des interviews menés dans les organisations étudiées.

Figure 9 ***Modèle multidimensionnel d'implication (d'après Becker – 1992)***

	Bases de l'implication		
Domaines d'implication (foci)	Attachement instrumental	Identification	Internalisation
Organisation			
Direction			
Unité (service, département)			
Responsable d'unité			
Equipe de travail			
Responsable d'équipe			

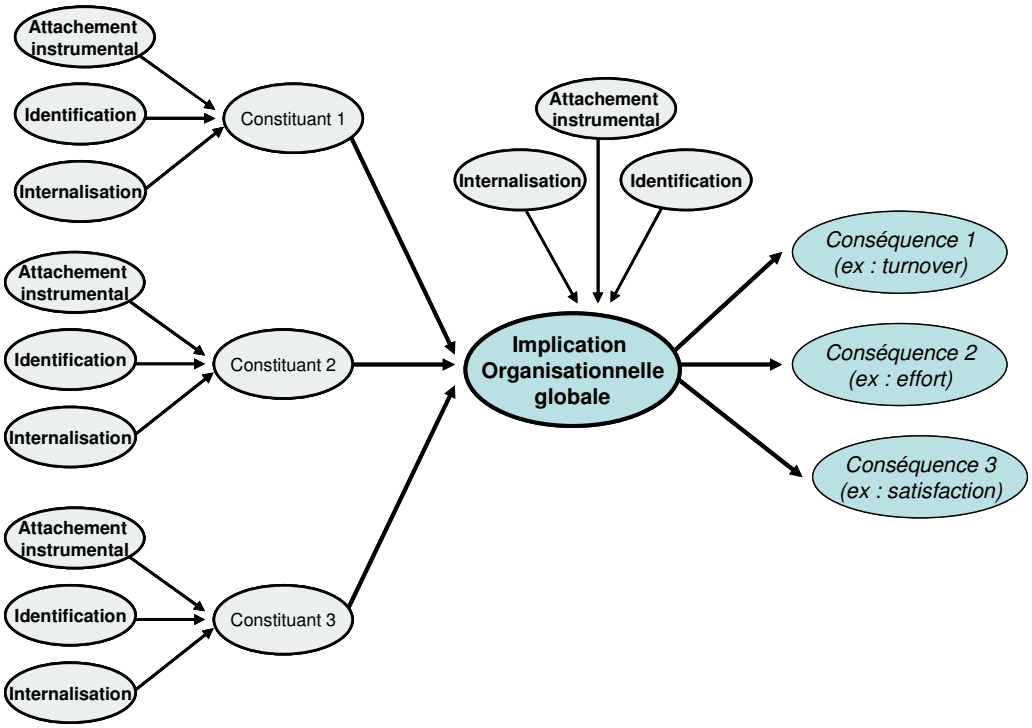
L'intérêt majeur de ce modèle est d'opérer la distinction entre « bases » (dimensions) et « foci » (domaines) de l'implication. L'étude empirique menée par T. Becker pour valider son modèle a donné des résultats mitigés : les inter-corrélations entre les différents domaines (foci) sont apparues élevées (souvent supérieures à 0,6), ce qui est un signe de redondance conceptuelle. Cette redondance est également apparue dans deux études postérieures menées par Becker et ses collègues sur le même modèle, auprès de populations différentes [Becker & Randall– 1995 ; Becker & al. – 1996]. Cette étude a été également critiquée au niveau méthodologique, car la mesure de chaque objet d'implication n'est réalisée que par un seul item, ce qui apparaît simplificateur (voir par exemple Roussel – 2005, qui recommande de retenir au moins quatre items pour mesurer une variable latente telle que l'implication).

Le modèle que nous venons de présenter a été directement adapté quelques années plus tard par Meyer & Allen (1997 p. 21), qui conservent les domaines proposés par Becker, mais remplacent les bases de l'implication inspirées d'Oreilly & Chatman par leur propre typologie distinguant les bases affective, calculée et normative de l'implication. Il faut noter que ce modèle n'a pas encore été testé.

1.2.2.3. Le modèle de Hunt & Morgan [1994]

Le travail de recherche mené par Hunt & Morgan [1994] s'appuie sur les données empiriques réunies par T. Becker, qui sont réutilisées par les auteurs pour tester le lien entre l'implication organisationnelle « globale » et l'implication dans les constituants de l'organisation : l'objectif est de mieux comprendre les liens entre ces deux formes d'implication. La distinction entre bases et domaines de l'implication proposée par Becker est à nouveau retenue, et le traitement des données par des méthodes d'équation structurelles aboutit à sélectionner un modèle dans lequel l'implication organisationnelle globale apparaît comme une variable médiatrice entre l'implication dans les constituants spécifiques et les conséquences attitudinales et comportementales (satisfaction, comportements citoyens, intention de quitter).

Figure 10 ***Modèle multidimensionnel de l'implication organisationnelle (Hunt & Morgan-1994, p 1573 – traduction personnelle)***



Ce résultat est important, car il permet de montrer que l'implication organisationnelle globale est un concept pertinent, parce que son pouvoir explicatif vis-à-vis des attitudes et comportements dépendants est meilleur que celui de chaque constituant séparé. Autrement dit, la critique fondamentale de Reichers sur la pertinence de l'implication organisationnelle globale est relativisée : l'étude des constituants de l'implication organisationnelle est tout à fait pertinente pour évaluer le degré d'implication organisationnelle globale, mais cette implication globale demeure très utile lorsque l'on souhaite en mesurer les effets ou la combiner avec d'autres objets d'implication. Selon Cohen [2003, p 107], Hunt & Morgan contribuent à simplifier et clarifier l'apport de Reichers et Becker en montrant que l'implication dans les différents groupes constituant l'organisation contribue à forger une implication globale envers l'organisation.

On peut finalement remarquer que la principale limite des études sur l'implication multiple menées en application des propositions d'A. Reichers est leur focalisation sur les constituants de l'organisation. Si l'on adopte les conclusions proposées par Hunt & Morgan, en considérant que l'implication organisationnelle « globale » demeure une échelle d'analyse pertinente, on peut alors considérer que les modèle intégrant des formes universelles d'implication inspirés par P. Morrow (organisation profession, travail, emploi….) sont les mieux adaptés à l'étude de l'implication globale. .

Pour terminer ce tour d'horizon, nous allons présenter dans les deux tableaux suivants les principales études menées depuis 1980 sur le sujet de l'implication multiple. Le premier tableau recense les études ayant cherché à démontrer l'indépendance entre les divers objets d'implication, et le second recense les études dans lesquelles l'implication multiple apparaît comme variable indépendante, en relation avec diverses attitudes et comportements : on considère généralement que le fait que les objets d'implication influencent de manière spécifique certaines variables dépendantes est une preuve supplémentaire d'indépendance et de non-redondance des concepts, et constitue donc un argument supplémentaire pour leur utilisation conjointe [ex : Price – 1997]. Cette revue reprend le recensement de Cohen [2003] pour la période 1980-2002, complété par notre propre revue pour la période 2002-2006.

Tableau 4 : Etudes menées sur la distinction des divers objets d'implication dans une perspective d'implication multiple (1980- 2006)

Auteurs	***Objets d'implication examinés***	***Résultats principaux***
Blau (1985)	Carrière – organisation - emploi	Les trois objets apparaissent distincts
Morrow & mac Elroy (1986)	Valeur travail (éthique protestante et centralité du travail) – emploi – carrière- organisation	Trois objets posent des problèmes pour être discriminés (emploi ; centralité du travail, carrière)
Steffy & Jones (1988)	Organisation – communauté - carrière	Les trois objets apparaissent distincts
Blau (1988)	Carrière – organisation - emploi	Les trois objets apparaissent distincts
Morrow & Goetz (1988)	Organisation – emploi – professionnalisme – valeur-travail	Le professionnalisme pose un problème de discrimination
Morrow & Wirth (1989)	Organisation – profession – emploi	Les trois objets apparaissent distincts
Blau (1989)	Carrière – organisation – emploi	Les trois objets apparaissent distincts
Mueller & al. (1992)	Valeur-travail – profession – organisation	Les trois objets apparaissent distincts
Blau & al. (1993)	Organisation – profession – emploi – valeur-travail	Les quatre objets apparaissent distincts
Paullay & al. (1994)	Emploi – valeur-travail (éthique protestante) – centralité du travail	Les trois objets apparaissent distincts
Carson & Bedeian (1994)	Carrière – organisation - emploi	Les trois objets apparaissent distincts
Bashaw & Grant (1994)	Organisation – emploi - profession	Les trois objets apparaissent distincts
Ellemers & al. (1998)	Carrière – équipe - organisation	Les trois objets apparaissent distincts
Cohen (1999)	Organisation – emploi – profession – valeur-travail	Les quatre objets apparaissent distincts
Boschoff & Mels (2000)	Organisation – profession – superviseur - emploi	Les quatre objets apparaissent distincts
Gregersen (1996)	Top management – superviseur - collègues - clients	Les quatre objets apparaissent distincts
Bijeire (1996)	Organisation – profession – valeur-travail- emploi (échantillon de salariés français)	Les objets d'implication apparaissent distincts, à l'exception de la valeur-travail, dont l'échelle de mesure n'a pu être validée.
Boyle (1997)	Profession – organisation – collègues – supérieur hiérarchique - clients	Les objets apparaissent distincts
Clugson & al. (2000)	Organisation – superviseur - collègues	Les trois objets apparaissent distincts
Swailes (2004)	Organisation – superviseur – top management – groupe de travail	Les « profils d'implication » identitifés par Becker & Billing pour les Etats-Unis sont confirmés pour le Royaume-uni.
Redman & Snape (2005)	Organisation – syndicat – représentant syndical - superviseur direct – collègues -	Les objets d'implication sont positivement corrélés ce qui indique une compatibilité entre eux.
Chan & al (2006)	Organisation, supérieur, groupe de travail (échantillon de salariés chinois)	Les objets d'implication sont positivement corrélés ce qui indique une compatibilité entre eux.
Sumi (2006)	Organisation – valeur-travail – carrière – groupe de travail (échantillon de salariés japonais)	Les cinq objets apparaissent distincts

Tableau 5 : Etudes empiriques menées sur l'implication multiple en tant que variable indépendante (1980-2006)[40]

AUTEURS	***OBJETS D'IMPLICATION EXAMINES***	***RESULTATS PRINCIPAUX***
Wiener & Vardi (1980)	Emploi – Organisation (implication normative & calculée) – carrière (en relation avec l'effort, la performance et la satisfaction)	Les objets sont reliés de manière variable aux variables dépendantes (ex : l'implication dans l'emploi est relié positivement à l'effort et négativement à la performance).
Becker (1992)	Organisation - Top management – superviseur - collègues – clients (en relation avec l'intention de quitter et l'OCB*)	Toutes les variables indépendantes sont liées à l'intention de quitter et à l'OCB, et sont fortement corrélées.
Gregersen (1993)	Organisation - Top management – superviseur - collègues – clients (en relation avec les comportements discrétionnaires)	Le lien entre objets d'implication et comportements discrétionnaires varie selon l'ancienneté des individus dans l'organisation
Cohen (1993 ; 1998)	Organisation – emploi – profession – syndicat (en relation avec l'intention de quitter et l'action syndicale)	Les objets d'implication agissent de manière différenciée sur les variables dépendantes (ex : l'implication dans l'emploi est relié avec l'intention de quitter la profession).
Mc Elroy & al. (1993)	Emploi – profession – communauté (en relation avec l'intention de rester dans la profession et la performance)	Certaines combinaisons d'objets sont reliés à certaines variables indépendantes (ex : l'implication dans la communauté et l'implication dans l'emploi sont liées à la performance).
Hunt & Morgan (1994)	Organisation – top management – superviseur – groupe de travail (en relation notamment avec l'intention de quitter)	L'implication organisationnelle globale apparaît comme variable médiatrice entre les constituants et les variables dépendantes
Becker & al. (1995)	Organisation – managers – collègues (implication normative mesurée en liaison avec l'absentéisme, le retard et l'altruisme)	L'implication normative vis-à-vis des différents objets influence de manière spécifique certains comportements
Somers & Birnbaum (1998)	Organisation – emploi – profession (en relation avec diverses variables, dont la performance)	Les objets d'implication agissent de manière différenciée sur les variables dépendantes choisies
Vandenbergh & al. (2001)	Organisation – profession – groupe de travail- Communauté Européenne (en relation avec l'intention de quitter)	Les différentes dimensions (affective, calculée et normative) des objets d'implication agissent de manière différenciée sur l'intention de quitter (ex : la dimension normative n'a pas d'impact, et la dimension affective a un fort impact)
Siders & al. (2001)	Organisation – superviseur – clients (implication affective, en relation avec la performance commerciale, mesurée par différents indicateurs)	Les variables dépendantes (indicateurs de performance) sont affectées de manière différentes par les divers objets d'implication (ex : l'implication envers le superviseur et l'organisation sont reliées au volume des ventes effectuées)
Baruch et al (2002)	Organisation – profession – secteur d'activité – groupe de travail (en relation avec l'intention de quitter)	L'intention de quitter dépend de l'implication globale au travail
Stinghambler & al. (2002)	Organisation – profession – superviseur – groupe de travail – clients (en relation avec le turnover)	Certaines formes d'implication (ex : implication organisationnelle affective) sont de bons prédicteurs du turnover
Naquin & Holton (2002)	Valeur-travail – Emploi - Organisation (en relation avec la motivation à se former et la performance)	La motivation à se former est davantage influencée par certains objets d'implication (ex : implication organisationnelle affective) que par d'autres.
Vandenberghe & al.	Organisation – superviseur – groupe de travail (en relation	L'implication organisationnelle apparaît comme variable médiatrice sur l'intention

[40] Ont été retenues les études portant sur au moins trois objets d'implication simultanément

(2004)	avec l'intention de quitter et la performance)	de quitter (en accord avec le modèle de Hunt & Morgan)
Cohen & Freund (2005)	Organisation – emploi – profession (étude longitudinale ; en relation avec l'intention de quitter)	Les objets d'implication ont tous une influence (variable) sur l'intention de partir. La force de la relation dépend des intervalles de mesure des variables dépendantes et indépendantes.
Cohen (2006)	Organisation, profession, emploi et groupe examinés dans deux groupes ethniques (en relation avec OCB et performance)	Les groupes ethniques présentent des profils d'implication légèrement différents

*OCB : comportement de citoyenneté organisationnelle

1.2.3 Les liens entre les différents objets d'implication

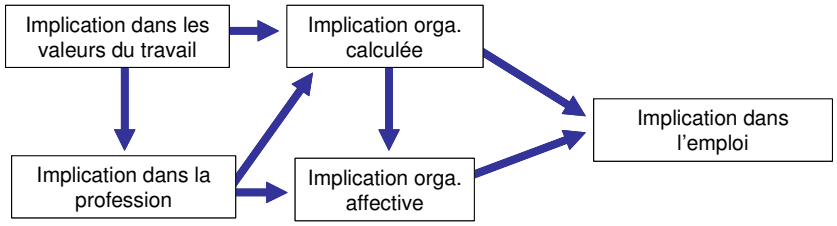
Nous venons de voir que la notion d'implication globale au travail peut trouver un support empirique dans un nombre relativement important d'études. Certains auteurs sont allés plus loin que la simple étude de la pertinence et des conséquences de l'implication multi-objets. Ils ont entrepris de mettre en évidence les inter-relations entre ces différents objets de l'implication, pour tenter de savoir s'il s'agissait de domaines réellement indépendants, ou si au contraire certains d'entre eux pouvaient être considérées comme antécédents ou conséquences d'autres.

Un des enjeux majeurs de ce type de recherches est l'étude de la compatibilité entre les facettes de l'implication. L'idée consiste à tester les possibilités de compatibilité (matérialisées par des corrélations positives significatives) ou de conflits (corrélations négatives) entre les différentes facettes afin préciser si l'implication globale doit être conceptualisée comme un jeu à somme nulle ou à somme positive [Meyer & Allen – 1997, p.99]. La modélisation de l'implication multiple comme jeu à somme nulle semble être la plus ancienne : certaines recherches menées sur l'implication organisationnelle et syndicale font apparaître un conflit [Stagner & Rosen – 1965]. Par contre, les recherches plus récentes menées sur l'implication organisation/syndicat [Magenau & al. -1988] et sur l'implication dans l'organisation et la carrière montrent une plus grande compatibilité [Wallace 1993], favorisant une approche « consensuelle » de l'implication multiple [Lapalme & Doucet – 2004].

Plusieurs modèles généraux d'inter-relation entre les « formes universelles » d'implication ont été proposés (ex : Morrow- 1993 ; Randall & Cote - 1991 ; Cohen – 2000 ; Hackett & Lapierre – 2001). Ils mettent en relation l'implication dans les valeurs du travail, dans la profession, dans l'organisation et (pour certaines d'entre elles) dans le groupe de travail. Un certain nombre de comportements caractéristiques (turnover, intention de retrait) sont parfois associés aux cibles de l'implication, afin d'étudier comparativement l'impact des différentes facettes. Le tableau suivant recense les modèles d'inter-relations présentés dans les recherches depuis1993.

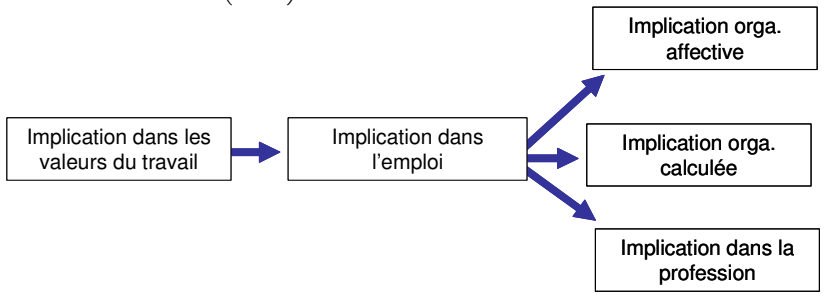
Tableau 6 : Modèles d'inter-relations entre les différents objets de l'implication

1. Morrow (1983)



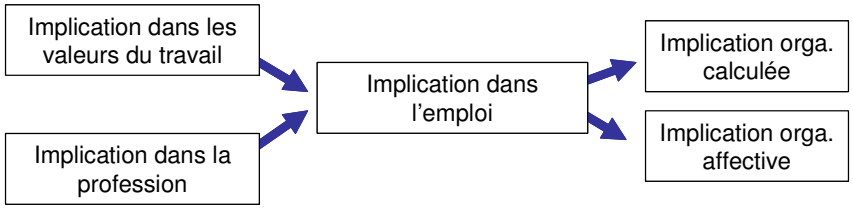
Ajustement aux données empiriques : faible

2. Randall & Cote (1991)



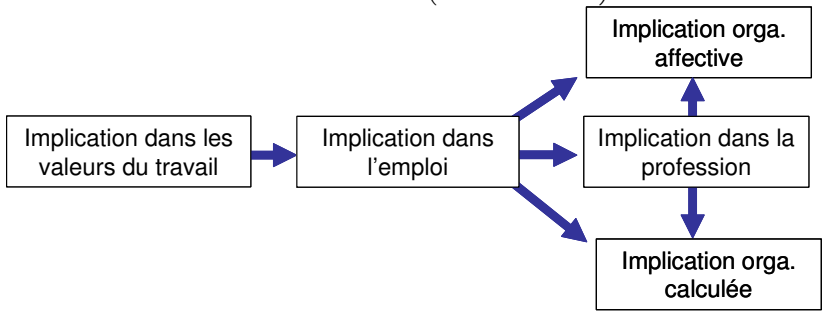
Ajustement aux données empiriques : médiocre

3. Modèle de Morrow révisé (Cohen – 1999)



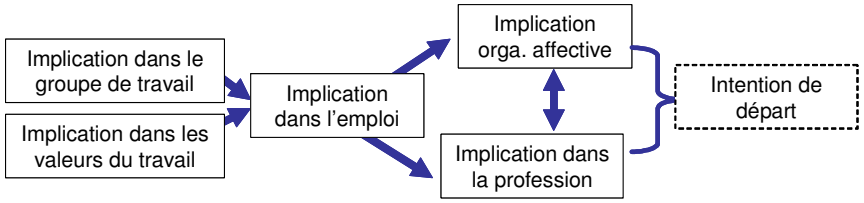
Ajustement aux données empiriques : moyen

4. Modèle de Randall & Cote révisé (Cohen – 1999)



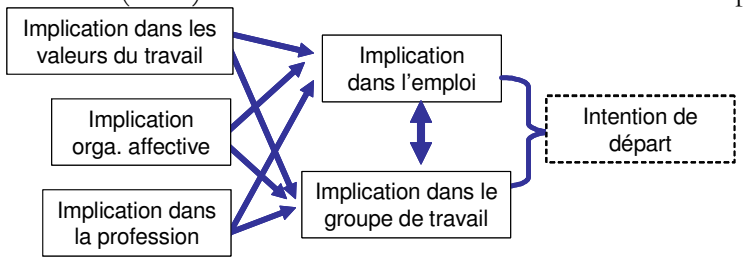
Ajustement aux données empiriques : bon

5. Cohen (2000) : Modèle de Morrow avec variables dépendantes



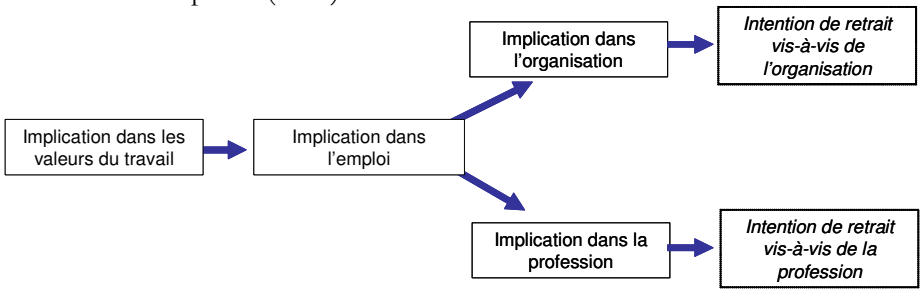
Ajustement aux données empiriques : moyen

6. Cohen (2000) : Modèle de Randall & Cote avec variables dépendantes



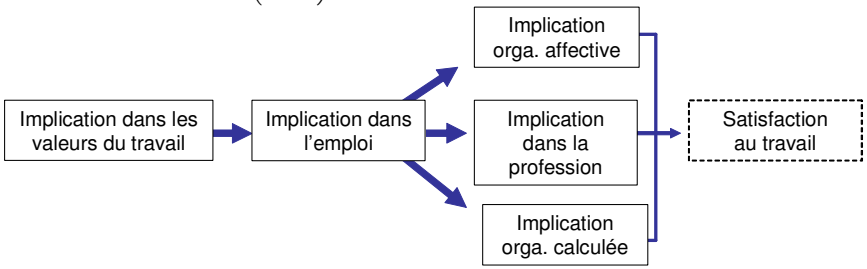
Ajustement aux données empiriques : bon

7. Hackett & Lapierre (2001)



Ajustement aux données empiriques : bon

8. Freund & Carmeli (2003)



Ajustement aux données empiriques : correct

9. Carmelli & Geffen (2005) (modèle de Morrow révisé)

Ajustement aux données empiriques : bon

10. Carmelli & Geffen (2005) (modèle de Randall& Cote révisé)

Ajustement aux données empiriques : bon

Dans tous les modèles d'inter-relation proposés, on peut remarquer que la facette « implication dans les valeurs du travail » (opérationnalisée par le concept d'éthique protestante au travail ou d'implication dans le travail en tant que tel) apparaît comme un antécédent de l'implication dans la profession et dans l'organisation. L'implication dans l'emploi/poste de travail (job involvement) joue en général un rôle médiateur dans les modèles présentant le meilleur ajustement. Par contre, l'organisation des relations entre implication dans l'organisation et implication dans la carrière est moins claire. Une méta analyse menée par Wallace [1993] sur les liens entre implication organisationnelle et implication dans la profession démontre de manière indiscutable que ces deux construits sont positivement corrélés[41], mais rien ne peut être affirmé en matière de causalité. Plusieurs auteurs ont cependant défendu l'idée d'une relation causale entre implication dans la carrière et implication dans l'organisation, telle qu'elle apparaît dans les modèles s'ajustant le mieux avec les valeurs empiriques (ex : modèles 4, 9 et 10) : Witt [1993] considère par exemple que les individus exerçant une activité professionnelle ont tendance à choisir avec soin des organisations dans lesquelles ils pourront exercer leur compétences, et envers lesquelles ils seront très impliqués. Vandenberghe & al [1994] considèrent pour leur part que l'implication organisationnelle repose en partie sur le partage de valeurs entre individu et organisation : étant donnée que la profession est une source de valeurs pour l'individu, une forte implication professionnelle le conduira à rechercher des organisations dans lesquelles il pourra se trouver en congruence avec ses valeurs professionnelles. Ces arguments nous conduiront à adopter une organisation séquentielle des trois variables comme hypothèse dans la partie empirique de la recherche, selon le schéma suivant : implication dans les valeurs travail $\Rightarrow$ implication dans la profession $\Rightarrow$ implication dans l'organisation.

2. Les questions théoriques et empiriques soulevées par le concept d'implication globale

Nous venons de voir dans le paragraphe précédent que le concept d'implication globale au travail présente un potentiel intéressant pour la recherche empirique dans le domaine de l'emploi flexible, mais son opérationnalisation pose différentes questions, que nous devons envisager avant de choisir un cadre général empiriquement testable.

2.1 Le problème du chevauchement entre les objets d'implication

Ce problème est identifié depuis plus de vingt ans [voir Morrow – 1983], mais il devient crucial lorsque l'on s'intéresse à l'implication comme construit global, car les risques de chevauchement

[41] coefficient de corrélation moyen corrigé = 0,45 (étude menée sur 25 échantillons)

entre les différents domaines et instruments de mesure deviennent très problématiques, puisque l'on mesure simultanément plusieurs facettes.

La redondance peut se manifester à plusieurs niveaux. Lapalme & Doucet [2004] distinguent une redondance inter-cibles (par exemple entre les notions d'implication dans l'emploi et d'implication dans le travail), et une redondance intra-cible (par exemple entre implication dans le métier, la carrière ou la profession). Morrow [1993, p.109] remarque également que la redondance peut se manifester au niveau conceptuel (redondance inter-concepts) et au niveau empirique (redondance entre instruments de mesure, lorsque ceux-ci ne capturent pas correctement le concept que l'on veut mesurer). On peut citer en exemple de redondance conceptuelle le cas de l'implication dans la carrière au sens de Greenhaus (« importance du travail et de la carrière dans la vie de l'individu », avec l'implication dans la valeur travail selon Kanungo (« importance du travail dans la vie de l'individu ») : on peut remarquer que la définition de Greenhaus est d'une certaine manière trop étendue, puisqu'elle concerne à la fois la carrière ou profession et le travail en général.

Une importante méta analyse parue en 2005 et portant sur près de 1000 articles intégrant 24 facettes de l'implication[42] [Cooper-Hakim & Viswesvaran-2005] vient apporter une base empirique à l'analyse des redondances, en testant de manière systématique les liens établis entre les diverses facettes de l'implication au travail. Sur le plan méthodologique, Cooper-Hakim & Viswesvaran ont pris en compte des travaux dans lesquels au moins deux facettes de l'implication sont mesurées, puis ont établi les corrélations entre 94 paires de variables.

Suivant les recommandations de Morrow [1983], les auteurs ont considéré que la redondance entre facettes devait se traduire par des corrélations bivariées fortes (comprises entre 0,6 et 0,8). Les résultats de l'étude (résumées dans le tableau 7 ci-après) montrent que la redondance entre concepts est finalement plutôt faible, et que seules 11 intercorrélations sur 94 sont supérieures à 0,6. Si l'on ne tient pas compte des intercorrélations normales et attendues à l'intérieur des grandes domaines d'implication (ex : corrélation entre l'implication organisationnelle affective et normative : r = 0,64), on s'aperçoit que la seule facette pour laquelle la redondance inter-objets est significative est celle de l'implication dans l'emploi/travail (0,68 avec l'implication dans la carrière). Ces résultats corroborent ceux de Morrow [1993, p 123], Cohen [1993], et Brown [1996], qui pointent tous l'aspect problématique de la facette « job involvement », lorsqu'elle est utilisée conjointement avec d'autres dans une optique de mesure de l'implication globale.

[42] Les auteurs ont reprise les 5 formes universelles d'implication proposées par Morrow[1983], en détaillant chacune d'entre elle (ex : l'implication dans a carrière est déclinée en 7 formes : carreer commitment, carreer salience, carreer involvement, etc…).

Tableau7 : Corrélations entre les différentes facettes de l'implication au travail (d'après Cooper-Hakim & Viswesvaran – 2005)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	21	22	23
1.Work commitment																					
2.Organizational commitment (OC)																					
3.Attidudinal OC																					
4.Calculative OC			*0.5*																		
5.Affective OC				*0.14*																	
6.Continuance OC			*0.63*		*0.13*																
7.Norrmative OC				*0.02*	*0.64*	*0.19*															
8.Job involvment		0.52	0.37	0.13	0.5	0.15	0.52														
9.Carreer commitment		0.42	0.54	-0.07	0.17	-0.09	0.33	0.44													
10.Carreer salience		0.38		-0.05			0.13	0.63													
11.Carreer involv.		0.51						0.68													
12.Professionalism		0.33			0.17		0.21	0.55													
13.Affective OCC Occupational com					0.61	0.03	0.36	0.43													
14.Continuance OCC					0.07	0.67	0.26						*0.43*								
15.Norrmative OCC					0.33	0.2	0.93						*0.43*	*0.37*							
16.Work ethic Endorsement(WEE)		0.42			0.34			0.49	0.36	0.65	0.29										
17..Protestant WEE		0.35		0.04	0.11	0.13	0.2	0.41	0.24	0.51											
18.Work ethic		0.38						0.3	0.13								*0.72*				
19.Work involvment		0.42			0.51	0.07	0.44	0.26	0.4								*0.46*				
20.Union commitment		0.15			0.33		-0.22	-0.19	0.56												
21.Loyalty to the union		0.19			0.24	-0.16		0.08					0.35								
22.Responsability to union		-0.04			-0.14	-0.05													*0.45*		
23.Willingness to union		0.07			0.32	-0.17		0.09					0.38						*0.62*	*0.59*	
24.Belief in unionism		0.01						0.05											*0.66*	*0.56*	*0.51*

Nb : les cases vides correspondent à des relations bivariées n'ayant pu être estimées ou non significatives

2.2 Le problème du choix des cibles d'implication

La plupart des études sur l'implication multiple mentionnées dans la méta-analyse de Cooper-Hakim & Vineswaran portent sur un petit nombre de cibles, qui sont souvent envisagées comme des construits séparés. Il faut noter que ces construits ont été développés isolément, avec des échelles de mesure propres à chacun d'entre eux : le terme de facette ou cible a tendance à faire croire qu'il s'agit de sous-éléments d'un concept général d'implication….ce qui n'est pas forcément cas pour les auteurs des articles.

Si l'on souhaite adopter une vision intégrative, dans laquelle l'implication au travail est conceptualisée dès l'origine comme un engagement vis-à-vis de plusieurs objets, il faut non seulement s'intéresser au choix des objets à intégrer dans le modèle, mais aussi donner une définition de l'implication dans chaque objet qui respecte la cohérence de l'ensemble. Ce besoin de cohérence est mis en lumière par Meyer & Herscovich [2001], lorsqu'ils suggèrent que les tentatives futures pour définir et mesurer l'implication envers une cible quelconque soient compatible avec la définition générale de l'implication en tant que force contraignante possédant une essence propre, commune à tous les domaines dans lesquels elle s'exerce (*cf supra* figure 8).

Le choix des cibles à intégrer dans un modèle d'implication multiple est difficile, car deux écueils sont à éviter. Si l'on souhaite bâtir un modèle global d'implication, il faut adopter une position « généraliste », et parvenir à un choix de cibles universelles permettant dans un second temps d'envisager la mise au point d'outils de mesure généralisables….mais un tel modèle risque de ne pas être adapté à toutes les situations de travail, et ne pas capturer toute l'information nécessaire. Si l'on adopte au contraire la position « spécifique » défendue par exemple par Becker [1992] dans son approche de l'implication multiple, il faut déterminer les cibles d'implication pertinentes au cas par cas, en fonction de l'environnement de travail étudié, ce qui permet de construire des modèles d'implication multiples précis…mais non généralisable au-delà de l'échantillon utilisé dans l'étude.

Une voie médiane est peut-être envisageable : l'adoption de cibles universelles d'implication (le travail, la profession, l'organisation…) peut être recommandée, quitte à ajouter le cas échéant des cibles particulières (par exemple le syndicat ou le groupe de travail), si elles se révèlent pertinentes dans le contexte étudié. Cette approche est en accord avec les recommandations de Morrow [1993, p 160], qui conseille d'adopter cinq cibles universelles d'implication, tout en reconnaissant la validité des facettes particulière d'implication dans certains contextes.

Il est aussi envisageable d'agir au niveau méthodologique, en adoptant des cibles universelles d'implication mais en adaptant les instruments de mesure au contexte étudié. Cette adaptation des instruments de mesure est régulièrement effectuée dans les études sur l'implication : les échelles

sont parfois réduites a quelques items (ce qui pose des problèmes de validité, voir Mowday & al-1982 p 219], les énoncés sont adaptés à l'échantillon étudié [ex : Becker – 1992], ou encore les énoncés utilisés pour mesurer une cible particulière sont adaptés à une autre cible : Meyer & Allen [1993] ont par exemple directement transposé leur outil de mesure de l'implication organisationnelle pour mesurer l'implication dans la profession (le terme « profession » a été substitué au terme « organisation » dans plusieurs items). De même, Vandenberghe et ses collègues [2001] ont adapté certains items du questionnaire d'implication organisationnelle de Meyer & Allen pour les appliquer à trois objets spécifiques (la Communauté Européenne en tant qu'institution, le groupe de travail, la profession).

2.3. Les questions soulevées par le choix des instruments de mesure

La première question qui se pose lorsque l'on s'intéresse à l'implication multiple est la difficulté de mesure du concept : par sa nature même, l'implication multiple doit être mesurée en agrégeant plusieurs dimensions : les chercheurs qui se sont attelés à la tâche ont été obligés de restreindre le nombre de facettes et/ou le nombre d'items des échelles de mesure, sous peine de se retrouver face à des modèles impossibles à tester empiriquement. La recherche d'un instrument de mesure parcimonieux apparaît souvent comme un objectif dans les enquêtes menées sur l'implication globale [ex : Cohen – 1993 ; Blau – 1993], surtout lorsque cette implication globale est associée à d'autres variables (antécédents ou conséquences). Nous avons vu précédemment que Cohen [1993] propose par exemple un questionnaire sous forme de matrice combinant 9 items généraux à 4 cibles particulières (*voir infra, figure 4*), en se limitant à la seule dimension affective de l'implication. Blau et ses collègues [1993] ont quant à eux mis au point un outil de mesure global (*general index of commitment*) comportant 31 items.

Ces approches tiennent efficacement compte des deux contraintes majeures dans la mesure de l'implication multiple : l'impossibilité de prendre en compte toutes les facettes possibles, et la nécessité d'appréhender le côté multiple de l'implication, en mesurant le maximum de domaines dans le même questionnaire. Une difficulté apparaît cependant dans l'approche de Blau & al. [1993], qui est pourtant recommandée par plusieurs auteurs [ex : Cohen – 2003 ; Morrow 1983] : l'usage conjoint d'échelles de mesure hétérogènes, conçues pour mesurer des construits définis séparément les uns des autres, n'intègre pas l'idée que toutes les objets de l'implication au travail constituent les sous-éléments d'un construit global, selon la logique défendue par le modèle de Meyer & Herscovich présenté plus haut. On peut par exemple noter que les échelles de mesure recommandées pour leurs qualités psychométriques dans la mesure de l'implication multiple au travail dans les ouvrages traitant de l'implication multiple [Morrow – 1993, p 125 ; Cohen – 2003

p.45] font référence à des approches et des dimensions hétérogènes de l'implication, résumées dans le tableau suivant :

Tableau 8 : Les conceptualisations des différentes facettes de l'implic ation globale au travail

Facette mesurée	Echelle / Auteurs	Conceptualisation
Implication dans les valeurs du travail	Work involvement (Kanungo – 1982)	Cognitive (identification psychologique avec le travail en général, fondée sur une croyance normative dans le caractère central du travail)
Implication dans l'emploi	Job involvement (Kanungo – 1982)	Cognitive (croyance dans la capacité de l'emploi actuel à satisfaire les besoins)
Implication dans la carrière/profession	Career commitment (Blau- 1988)	Affective/ cognitive / conative (attitude d'une personne envers sa profession, incluant affection, croyances et intentions comportementales)
Implication affective dans l'organisation	- OCQ (Porter & al. 1974) - Affective, continuance and normative commitment (Meyer& Allen – 1990)	- Affective (attitude envers l'organisation intégrant le désir de rester, la volonté de faire des efforts et l'identification aux buts et valeurs de l'organisation)
Implication dans l'organisation	- Affective, continuance and normative commitment (Meyer& Allen – 1991)	- Tri-dimensionnelle : affective / calculée / normative

Une seconde question méthodologique importante induite par l'adoption d'un modèle d'implication multiple tient à la précision de l'instrument de mesure.

La volonté de mesurer très finement les différentes composantes de l'implication doit logiquement amener les chercheurs à mettre en place des outils permettant de distinguer précisément les formes d'implication (par exemple, distinguer entre *job commitment* (implication dans l'emploi) et *work commitment* (implication dans le travail).

Le problème est que cette distinction n'apparaît pas forcément clairement aux répondants : cette difficulté du « répondant naïf » [Morrow -1993 p165], est particulièrement évidente dans le domaine du travail, où de nombreux termes sont parfois présentés comme équivalents.

En prenant l'exemple précis de l'implication dans la profession, il est clair que les termes d'emploi, carrière, métier, profession ne sont pas aisés à discriminer[43] : Morrow & Mc Ellroy [1991], ont par exemple remarqué que les répondants ne différenciaient pas précisément les termes d'implication dans l'emploi/travail (*job involvement*), d'importance de la carrière (*carreer salience*) ou encore d'importance du travail dans la vie (*work as central life interest*).

[43] Sans compter la difficulté supplémentaire que représente la traduction en français de termes anglais proches comme « job / work » ; « carreer/occupation »….

Singh & Vinnicombe [2000], qui ont mené une étude qualitative sur la signification du concept d'implication auprès de publics hautement diplômés (ingénieurs suédois et anglais), concluent que les définitions et les significations varient selon la nationalité, mais également selon le sexe, et que les notions d'implications dans l'organisation et dans la carrière ne sont pas toujours distinguées par les répondants.

Ces remarques invitent à une grande prudence dans la mise au point ou l'adaptation d'échelles de mesure. Outre la nécessité de concevoir des questionnaires d'une longueur raisonnable, le choix du vocabulaire doit permettre de minimiser les risques de confusion, qui existent toujours dans la littérature sur l'implication au travail[44].

3. Proposition d'un cadre d'étude pour l'implication globale

3.1. Le choix des objets d'implication

Il apparaît à la lumière des paragraphes précédents que la notion d'implication multiple est prise en compte par de nombreux chercheurs, mais ceux-ci en proposent des modélisations extrêmement variées, qui engendrent des difficultés particulières (redondance, complexité, hétérogénéité…). Il semble cependant qu'il soit aujourd'hui possible de proposer un modèle général d'implication différent de celui proposé à l'origine par P. Morrow [1983], en prenant en compte les avancées théoriques et empiriques sur la question réalisées durant les 20 dernières années.

Le modèle général de l'implication proposé par JP. Meyer et L. Herscovich que nous avons présenté dans la section précédente parait opérer une synthèse pertinente des apports récents concernant l'implication : il propose notamment une vision attitudinale et multidimensionnelle, fondée sur une littérature abondante, surtout dans le domaine de l'implication dans l'organisation. Son principal atout est de considérer que l'implication possède des caractéristiques fondamentales (« *core essence* »), qui doivent s'exprimer dans différentes facettes de la sphère professionnelle.

Ceci nous amène à considérer que la structure générale de chaque objet d'implication peut être envisagée de manière multidimensionnelle, en intégrant les dimensions affective, calculée et éventuellement normative. Etant donné que la dimension normative apparaît parfois problématique, on pourra ne pas la prendre systématiquement en compte pour tous les objets d'implication, et la réserver à l'étude de l'implication organisationnelle, dans laquelle elle est aujourd'hui largement utilisée.

[44] On peut citer en exemple l'échelle précédemment citée de mesure d'implication dans l'emploi/travail de Lohdal & Kejner [1965], très largement employée malgré la confusion entre les termes « job » (emploi) et work » (travail), conjointement utilisés dans les 20 items de l'échelle.

En ce qui concerne les objets de l'implication, nous avons vu au paragraphe précédent que quatre objets étaient généralement considérés comme universels : l'organisation, la profession, l'emploi et les valeurs du travail. Nous proposons d'en retenir simplement trois dans notre modèle d'implication globale : l'implication dans le travail en tant que tel (désignée comme implication dans la valeur-travail par Thévenet), l'implication professionnelle (profession /secteur d'activité) et l'implication dans l'organisation.

L'engagement dans l'emploi (*job involvement*) peut selon nous être écartée, non pas parce que ce concept n'est pas pertinent, mais plutôt parce qu'il s'intègre difficilement à une modélisation de l'implication globale pour plusieurs raisons :

- En premier lieu c'est l'objet d'implication qui présente le plus de redondance avec les autres, ce qui constitue un handicap important. La redondance, particulièrement significative avec l'implication dans la profession paraît indiquer un chevauchement entre la notion d'emploi (*job*) et celle de profession (*occupation*) : la différence entre occuper un emploi et exercer un métier n'est pas forcément claire, surtout si ces deux notions doivent être utilisées dans une même mesure (selon la logique des modèles d'implication multiple)[45].

Cette redondance peut aussi se comprendre si l'on se réfère à la définitions du concept : le « job involvement » est souvent défini en partie comme le degré d'importance attaché au travail par rapport à l'image de soi ; il résulte de l'internalisation par la personne de l'idée selon laquelle le travail est une valeur importante [Lohdal & Kejner – 1965]. Ceci nous rapproche de l'implication dans le travail en tant que tel. De manière plus générale, si l'on définit l'emploi (job) comme le fait d'exercer un certain type de travail dans un environnement donné, on retrouve conjointement les notions de travail en tant que tel, de métier et d'organisation, ce qui montre que ce concept se retrouve à l'intersection des trois domaines fondamentaux que nous avons choisis : ce chevauchement illustre à la fois l'intérêt et la pertinence du concept d'engagement dans le travail…mais aussi sa difficulté d'articulation avec les autres domaines d'implication, et justifie notre décision de ne pas le retenir dans la suite de notre travail.

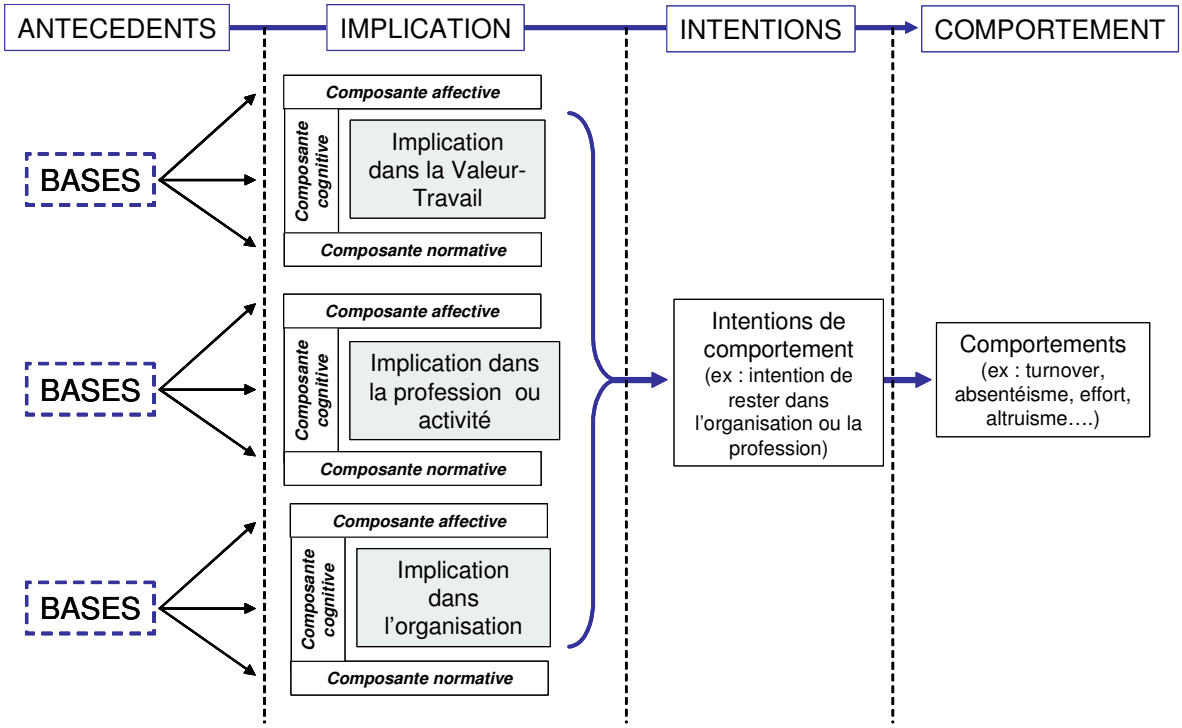
[45] Les études mesurant simultanément l'implication dans l'emploi et le métier sont souvent effectuées auprès de répondants dont la profession est nettement identifiable (ex : les études de Cohen- 1993 & 2000 portent sur des infirmières). Cette distinction emploi/profession semble plus complexe lorsque l'on s'adresse à des cadres administratifs ou des vendeurs, par exemple.

3.2. Un modèle-cadre d'implication globale

3.2.1. Le modèle de l'implication globale

Compte tenu des remarques précédentes, un modèle d'implication multiple dans le travail peut alors être proposé (figure 11). Ce modèle, fondé sur les propositions théoriques de Meyer & Herscovitch [2001], intègre les facettes précédemment sélectionnées :

Figure 11 ***Modèle d'implication multiple dans le travail***



3.2.2. Commentaires

Le modèle présenté ci-dessus appelle plusieurs commentaires :

- En premier lieu, la distinction entre intentions et comportements effectifs (conforme à la théorie de l'action raisonnée de Fishbein & Ajzen) permet d'envisager l'implication comme un prédicteur à la fois de l'intention comportementale et du comportement effectif. Ceci permet donc d'utiliser les intentions de comportement (ex : intention de départ ou intention d'absence) comme variables dépendantes dans les études empiriques, comme le font un grand nombre de chercheurs dans le domaine : l'intention de départ est par exemple envisagée comme indicateur d'implication dans de nombreuses études mentionnées plus haut.

- En second lieu, il faut noter que le caractère multidimensionnel de l'implication a fait l'objet de recherches partielles : après les nombreux travaux empiriques sur l'implication dans l'organisation

menés à la suite de la conceptualisation d'Allen & Meyer [1990], nous avons vu précédemment que plusieurs études ont mis déjà mis en évidence le caractère tridimensionnel de l'implication dans la profession [Meyer & Allen 1993 ; Irving & al. 1997 ; Snape & Redman - 2003], et dans quelques autres facettes liées à l'organisation, comme les collègues ou le superviseur [ex : Stinglhamber & al. – 2002]. La facette valeur-travail n'a pas encore à ce jour été analysée selon cette grille de lecture.

La question de savoir si cet objet d'implication possède une dimension affective, calculée, et normative reste posée. On peut simplement faire quelques remarques sur le sujet. Tout d'abord, il faut envisager le particularisme de la facette « valeurs du travail » : elle n'est pas situationnelle, et semble dépendre principalement de facteurs culturels, liés à la socialisation familiale et professionnelle des individus [Morrow – 1993 p ; 163]. Ceci nous rapproche de la dimension normative, et permet d'envisager un ensemble de pressions sociales internalisées comme pouvant servir de base à l'implication dans la valeur- travail. En ce qui concerne la dimension calculée, on peut noter que l'implication dans le travail en lui-même (autrement dit, le fait de choisir de s'investir dans le travail plutôt que dans d'autres domaines de l'existence) est largement conceptualisée comme résultant d'un arbitrage entre coûts et avantages dans la tradition économique[46]. Dans le champ de la psychologie, l'approche cognitive de Kanungo [1982], montre que le jugement et l'évaluation peuvent aussi être à la base de l'implication dans le travail en lui-même. La dimension affective de l'implication dans les valeurs du travail, si elle n'est pas toujours envisagée dans les outils de mesure actuellement disponibles, peut se retrouver par exemple dans les témoignages de salariés recueillis par M. Thévenet, dans un ouvrage au titre éloquent[47]. Le vocabulaire employé par les personnes interrogées sur leur vision du travail fait apparaître un lien affectif avec « l'objet-travail »[48].

Nous verrons cependant dans la partie empirique de notre travail que les outils de mesure disponibles ne permettent pas pour l'instant d'envisager un test exhaustif du modèle cadre de Meyer & Herscovitch, mais qu'il est possible de combiner certaines échelles de mesure afin de parvenir à mener une première étude exploratoire conforme aux principales orientations de ce modèle.

---

[46] On peut citer à titre d'exemple la théorie psycho-économique du « salaire hédonique » [Lucas – 1977] ou , le modèle du « tire-au-flanc » [Shapiro & Stiglitz – 1984] dans lesquels le salarié module sa décision de travailler en fonction des avantages qu'il en retire

[47] « Le plaisir de travailler » – éditions d'organisation 2004

[48] Extraits du témoignage de Marie, agent de service dans un hôpital : : « Du moment que j'ai rempli ma journée, je suis contente, j'ai aidé tout le monde « (…) «Je peux faire 12 heures d'affilée, j'aide tout le monde, je suis contente….même si j'avais 70 ans, je ferais la même chose… » (Thévenet -2004, p 89)

Synthèse de la section 2

Le concept d'implication globale au travail (*work commitment*) s'est développé dans le sillage des travaux de P. Morrow [1983,1993], qui a proposé de regrouper les différents objets ou cibles d'implication en cinq « formes universelles » d'implication au travail, censées pouvoir s'appliquer à toutes les situations professionnelles.

La prise en compte simultanée de plusieurs objets d'implication offre en effet des perspectives intéressantes lorsqu'il s'agit d'expliquer des comportements au travail comme l'effort, l'absentéisme ou le turnover, qui apparaissent influencés par la combinaison complexe de plusieurs cibles d'implication.

Nous avons pu constater que l'élaboration de modèles d'implication multiple ont donné lieu à de nombreux travaux, parmi lesquels il est possible de distinguer un courant de recherche fondé sur les travaux d' A. Reichers [1985], centré sur l'étude des multiples objets d'implication associés à l'organisation (« implication organisationnelle multiple »), et un courant de recherche directement inspiré des travaux de P. Morrow (« work commitment »), qui s'est notamment attaché à étudier des interrelations entre les différents objets fondamentaux d'implication.

Nous avons pu également mentionner certaines tentative de synthèse des approches « organisationnelles » et « universelles » [ex : Meyer & allen – 1997 ; Cohen – 2003]

La principale difficulté associée à l'opérationnalisation du concept d'implication globale étant liée à la redondance possible entre les objets d'implication, nous avons pris le parti d'adopter un modèle simple comportant trois cibles majeures d'implication : le travail en tant que tel (valeur-travail), la profession et l'organisation. Ce modèle présente en outre l'avantage d'être compatible avec l'approche intégrative de Meyer & Herscovitch présentée dans la section précédente.

Conclusion du chapitre

Ce premier chapitre nous a permis de faire le point sur les diverses conceptualisations de l'implication au travail, en mettant l'accent sur la notion fédératrice d'implication globale dans le travail (traduction de l'expression « *work commitment* »). Nous avons notamment vu que cette notion se révélait tout particulièrement intéressante pour mieux comprendre le rapport au travail des salariés confrontés aux mutations du monde du travail.

Nous allons à présent aborder dans le deuxième chapitre les conditions d'application de cette notion d'implication globale au travail auprès de la cible qui constitue notre terrain d'étude : les salariés intérimaires.

CHAPITRE 2 L'implication au travail des salariés intérimaires : les paradoxes de la flexibilité

PLAN DU CHAPITRE :

Introduction

Les relations d'emplois atypiques ont longtemps été négligées dans les recherches en gestion des ressources humaines : Rochford & Roberts [1982] avaient même utilisé l'expression de « personnes manquantes » (*missing persons*) pour stigmatiser le manque de considération apporté par les chercheurs aux particularismes des salariés en relations d'emploi atypiques. La tendance est aujourd'hui à la prise en compte croissante de ces formes d'emplois, qui font l'objet de recherches variées, concernant les salariés à temps partiel [ex : Feldman – 1990 ; Tansky & Gallagher – 1995 ; Palmero – 2000], les salariés intérimaires [ex : Marler & al. 2002 ; Liden & al. – 2003], les salariés en contrats saisonniers [ex : Mc Donald & Makin – 1999] ou les contractants indépendants [ex : Ang & Slaughter – 2001]. Cette prise en compte croissante de l'emploi atypique dans les recherches empiriques s'explique naturellement par la montée en puissance des contrats atypiques dans tous les pays développés à économie de marché depuis plus de 20 ans, liée au développement des stratégies de flexibilisation quantitative de la main d'œuvre menées par les entreprises [Quinlan & Bohle - 2004].

Nous verrons dans une première section que le travail intérimaire représente l'une des formes possibles de l'emploi atypique, et qu'il est largement utilisé en France en raison des multiples avantages qu'il présente pour les employeurs et pour certains salariés. La seconde section du chapitre sera consacrée à l'application du concept d'implication au travail développé au cours du chapitre précédent au cas des salariés intérimaires. Nous montrerons notamment que les résultats des études empiriques ne permettent pas de valider sans réserve la thèse « pessimiste » selon laquelle le statut d'emploi *a priori* défavorable des salariés intérimaires devrait générer une faible implication.

Section 1. Le travail intérimaire, une forme d'emploi atypique en expansion

Les différentes formes d'emplois atypiques seront tout d'abord rapidement présentées et distinguées, en mettant l'accent sur la diversité et les spécificités nationales concernant l'emploi « non standard », selon l'expression d'A. Kalleberg [2000]. Nous verrons ensuite en quoi le développement de l'emploi atypique peut être relié aux stratégies de flexibilité quantitative des firmes, avant de nous focaliser sur la relation de travail intérimaire comme modèle exemplaire d'emploi atypique.

1. Salariés contingents et emplois atypiques

1.1. Les emplois atypiques : définition et contours

1.1.1. Les contours du travail atypique en France

Plusieurs expressions sont utilisées pour désigner les formes d'emploi non standard. Si l'on se réfère à la terminologie officielle, l'INSEE utilise le terme de « formes particulières d'emploi » (FPE) pour désigner les relations d'emploi qui ne sont pas organisées par un contrat à durée indéterminée : il s'agit de l'emploi à temps partiel, l'intérim, les contrats à durée déterminée, l'apprentissage et les contrats aidés

La notion de contrats atypiques est largement utilisée également dans les travaux de l'INSEE et des organismes de recherche liés au ministère du travail (ex : la DARES), avec une signification identique à celle des formes particulières d'emploi. On trouve également plus rarement les expressions d'emplois flexibles [ex : Allouche – 1981 ; Henriet – 1982 ; Charles-Pauvert – 2002], ainsi que la notion juridique « d'emploi sous statut différencié ».

Le terme de « contrats précaires » est aussi largement utilisé en France [ex : Castel – 1995 ; Paugam – 2000 ; Cingolani – 2005] malgré une connotation négative et des contours plus étroits que ceux de l'emploi atypique : il s'agit principalement ici, selon les sources officielles (INSEE et DARES) des salariés en contrat à durée déterminée (CDD) et en contrats de travail temporaire (CTT), ainsi que des empois aidés. Nous analyserons en détail la notion d'emploi précaire au paragraphe suivant

En Grande-Bretagne et dans plusieurs pays européens, le terme d'emploi précaire (*précarious employment)* existe (ex : Bryson & Blackwell – 2006], mais le terme d'emploi flexible (*flexible employment*) est privilégié (ex : Guest & al. – 2006). Il est peu à peu concurrencé par l'expression d'emploi contingent (*contingent work*), qui a été proposé par deux chercheurs américains du Bureau

National des Statistiques [Nardone & Povlika – 1989] et qui sera détaillé dans le paragraphe suivant. Les chercheurs anglo-saxons utilisent également souvent le terme de travailleurs périphériques (*peripherical workers*) pour désigner les salariés en contrats flexibles, en référence aux théories économiques de la segmentation, qui distinguent entre les salariés du « cœur » bénéficiant d'une certaine continuité d'emploi et ceux de la « périphérie », sous contrat flexibles [Piore & Doeringer - 1971].

Si l'on en reste au cas de la France, les formes d'emplois particulières sont nombreuses : le contrat à durée indéterminée à temps plein constitue toujours la norme de référence[49], en comparaison de laquelle se définissent les relations atypiques. Ces formes d'emplois sont le plus souvent issues d'aménagements et d'allègement de certaines contraintes propres au CDI. Ces aménagements peuvent porter sur la durée du contrat (ex : CDD, contrat de chantier), le temps de travail (ex : travail à temps partiel, contrat d'alternance), ou les obligations des parties (ex : contrat d'apprentissage).

Les différentes formes de travail non standard doivent être distinguées, car elles conduisent à des modes d'exercice de l'activité salariée très diversifiées, et leurs impacts sur les attitudes peuvent être différents. L'une des principales différences dans le contenu de ces contrats réside dans le nombre et le statut des employeurs du salarié. Le tableau suivant résume les principaux dispositifs existant en France, qui ont été significativement remaniés depuis le vote de la loi du 19 janvier 2005 dite de cohésion sociale. Nous avons fait figurer dans ce tableau certaines formes de contrats qui n'appartiennent pas à la catégorie des formes particulières d'emploi définie par l'INSEE, mais qui constituent des modes atypiques d'exercice d'une activité rémunérée (comme par exemple le contrat de chantier ou le travail en « free lance »), afin d'obtenir une vue globale des modalités d'exercice d'une activité rémunérée.

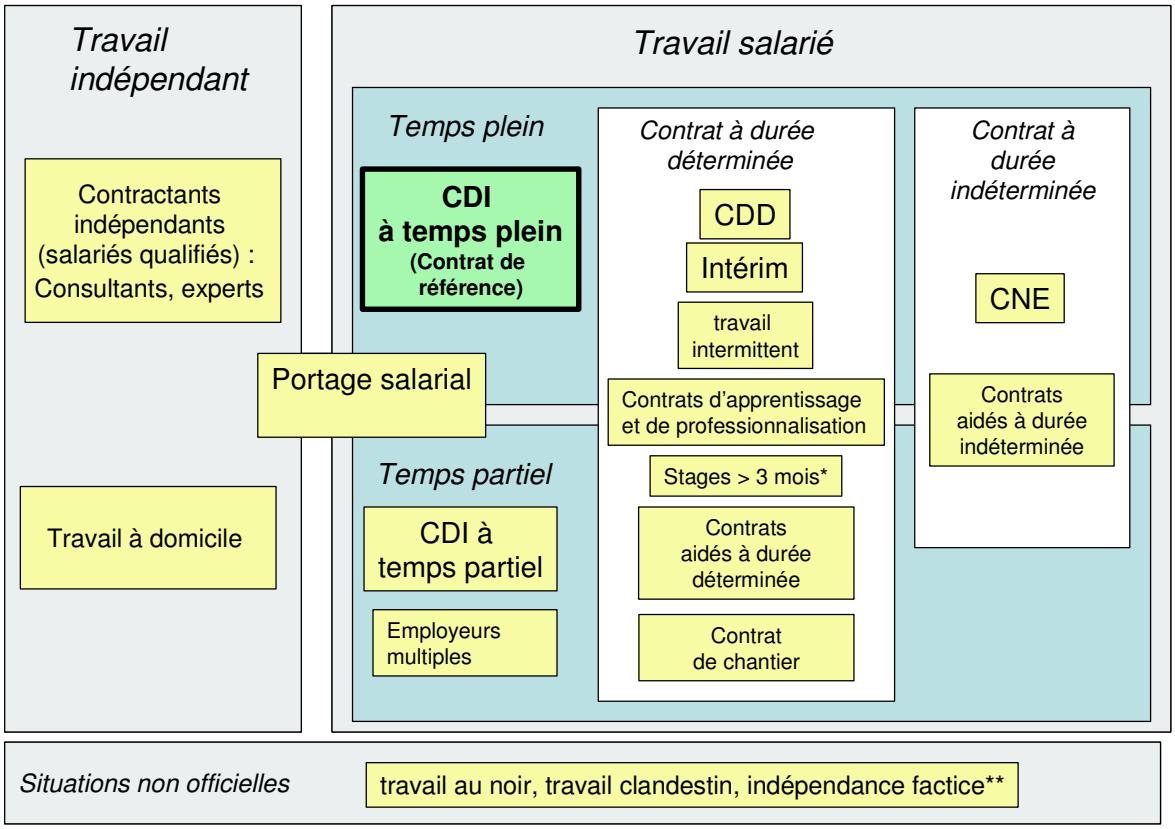
[49] Plus des trois quart des salariés français (77 %) travaillent en CDI à temps plein en 2007.

Tableau 1 : Les formes de relation d'emploi non standard en France (2007)

TYPE DE CONTRATS	CARACTERISTIQUES
Contrat commerciaux	
Travail indépendant (ex : consultant)	Le travailleur est son propre employeur, il est rémunéré par des honoraires versés par le client
Travail à domicile	Forme particulière de travail indépendant dans lequel la rémunération est forfaitaire, et dépend directement de la production effectuée
Contrats de travail	
Portage salarial	Forme d'emploi issue d'une évolution de l'activité de travail indépendant, dans laquelle le salarié autonome (le plus souvent consultant) est employé par une société de portage, qui encaisse les honoraires versés par les clients et reverse un salaire au consultant.
Salarié en sous-traitance	Un employeur légal met le salarié à la disposition d'un client pour lequel la prestation est effectuée
Temps partiel en contrat à durée indéterminée	Contrat liant le salarié à un employeur unique, sans terme fixé à l'avance, mais avec des horaires de travail atypiques (inférieurs à 35 h hebdomadaires)
Contrat à durée déterminée (à temps plein ou temps partiel)	Contrat liant le salarié à un employeur unique, avec un terme fixé à l'avance
Contrat de travail temporaire (à temps plein ou temps partiel)	Contrat liant un ou plusieurs employeurs légaux (les ETT) au salarié intérimaire, qui effectue des missions pour un ou plusieurs employeurs –clients (les entreprises utilisatrices)
Contrat de travail intermittent (ex : contrat saisonnier)	Forme particulière d CDI réservé à certaines activités à caractère saisonnier. Le travail intermittent se caractérise par l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées
Contrat multi-employeurs	Le salarié effectue un horaire de travail déterminé réparti entre plusieurs employeurs (ex : vacataire enseignant)
Contrat nouvelle embauche (CNE)	CDI réservé aux entreprises de moins de 20 salariés, dont les formalités de rupture sont simplifiées durant une période déterminée (2 ans en 2007)
Contrats de chantier	Contrat par lequel un employeur, engage un salarié en lui indiquant dès l'embauche que le contrat est exclusivement lié à la réalisation de travaux précis mais dont la durée ne peut être préalablement définie avec certitude.
Contrats de travail incorporant une formation	
Contrats de professionnalisation	Contrat réservé aux jeunes de 16 à 25 ans et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Son objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle. L'employeur bénéficie d'une exonération de cotisations patronales (sous conditions)
Contrat d'apprentissage	Contrat réservé aux jeunes de 14 à 26 ans. Le contrat organise une alternance entre organisme de formation et entreprise, sanctionnée par un diplôme.
Stages rémunérés	Type particulier de CDD supérieur à trois mois, rémunéré en deçà du salaire légal.
Contrats de travail aidés	
- Contrat d'insertion – revenu minimal d'activité (CI-RMA) - Contrat d'avenir	Contrats destinés à insérer les bénéficiaires d'allocations de solidarité (RMI, ASS, API, AAH). Il peut s'agir de CDD ou de CDI. Le salarié est rémunéré sur la base du SMIC horaire. L'employeur bénéficie d'une aide de l'état.
Contrat initiative emploi (CIE)	CDI ou CDD de 24 mois maximum, rémunéré sur la base du SMIC horaire avec aide de l'état versée à l'employeur.
Contrat jeune en entreprise (CJE)	CDI réservé aux jeunes de moins de 26 ans peu qualifiés, rémunéré sur la base du SMIC horaire. L'employeur reçoit une subvention
Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)	Contrat de travail à durée déterminée, destiné à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi.

Les contours de l'emploi flexibles et des formes particulières d'emploi peuvent également être résumés sous forme de schéma en distinguant les différentes modalités juridiques d'emploi :

Figure 1 : les modalités juridique d'emploi en France



** les stages d'une durée supérieure à trois mois sont obligatoirement rémunérés (loi du 19 janvier 2005*
*** L'indépendance factice caractérise la situation de contractants soumis à un seul donneur d'ordre (ex : salariés encouragés à devenir travailleurs indépendants et travaillant uniquement pour leur ancienne entreprise)*

Afin de clarifier les terminologies utilisées dans le domaine de l'emploi précaire en France, nous allons recenser les différentes notions utilisées dans ce domaine, en précisant à chaque fois leurs contours. Nous en restons pour l'instant au cas de la France, car, comme le fait remarquer Cazal [1997], la notion même de norme d'emploi ou d'emploi typique est contingente : elle est susceptible de varier selon les pays. Nous verrons par exemple plus loin que la notion même de précarité, très présente dans la recherche française en économie et sociologie du travail, est quasiment absente dans les pays de l'Europe du nord [Barbier - 2005].

Les différentes terminologies sont classées en fonction de leur généralité : les conceptions les plus larges se trouvent en début de tableau.

Tableau 2 : Les terminologies employées pour les situations d'emploi non-standard

Terminologie	***Populations et/ou types de contrats concernés***
- Emplois atypiques - Situations d'emploi particulières (Fourcade – 1992)	Toutes les situations en dehors du CDI à temps plein
Salariés contingents (Manville - 2005, adapté de Nardone & Povlika – 1989)	Tous les salariés ne bénéficiant pas d'un contrat de long terme, et dont le volume de travail peut varier de manière aléatoire.
Salariés périphériques (Evaere – 1999, d'après Atkinson)	CDD, intérim, contractants extérieurs, stagiaires, contrats aidés, contrats à temps partiel
Formes particulières d'emploi ou emplois précaires (INSEE)	Intérim, CDD, travail à temps partiel, apprentissage et contrats aidés
Emplois a durée limitée (INSEE)	CDD, intérim, , les stages et contrats aidés, apprentissage
Salariés en relation d'emploi flexible (Charles Pauvert – 1997)	Intérim, CDD, temps partiel
Contrats précaires ou contrats temporaires (INSEE)	CDD et intérim
Salariés en sous-emploi (INSEE & OCDE)	Salariés en temps partiel subi (INSEE) ; salariés qui souhaitent augmenter leur temps de travail (OCDE)

Ces terminologies ne font pas toujours l'objet d'un consensus : c'est pourquoi nous avons fait figurer autant que possible les classifications provenant de sources officielles (INSEE, OCDE). Dans les recherches anglo-saxonnes, la situation est encore plus compliquée : l'emploi atypique reçoit diverses appellations[50]. Bouhris & Wils [2001], qui ont recensé près de 700 études concluent à l'absence d'une typologie exhaustive de l'emploi atypique. Nous nous contenterons de présenter plus loin la notion d'emploi contingent (*contingent work*), qui semble de plus en plus utilisée dans les études empiriques, et qui est tout à fait adaptée à notre objet d'étude.

Les présentations précédentes illustrent parfaitement l'éclatement de la norme d'emploi en France depuis le début des années 1980[51] : on assiste à une forme de « balkanisation de l'emploi », selon l'expression d'Alain Supiot [1995], qui conduit à un éparpillement des situations et des modalités d'emploi, au point que certains auteurs décrivent aujourd'hui un « effritement de la société salariale [Castel – 1995], et un « emploi en miettes » [Lebaube - 1985]. Castel [1995] voit

[50] On trouve les par exemple les expressions suivantes : peripherical work ; alternative work arrangements ; non-standard work ; flexible employment ; contingent work ; precarious employment…aux Etats-Unis, Bureau of Labor Statistics (organisme statistique fédéral) utilise l'expression « Contingent and Alternative Employment Arrangements ».

[51] Si certains modes d'activité comme le travail à domicile ont une origine très ancienne, la plupart des formes particulières d'emploi ont été développées à partir des années 80 (ex : la réglementation du CDD, qui constitue le contrat atypique le plus fréquemment employé en France, date seulement de 1979)

par exemple dans la montée en puissance des formes particulières d'emploi le signe d'une marchandisation du travail, qui conduit à éloigner progressivement les salariés de la norme d'emploi traditionnelle et des protections qui y sont associées. Il faut cependant remarquer à ce propos que les conséquences de l'éclatement de la norme d'emploi sur la protection des salariés est progressivement prise en compte par le législateur français, qui tend le plus possible à harmoniser les conditions de travail et le niveau de protection des salariés atypiques pour tenter de les aligner sur celui des salariés en CDI. Un exemple intéressant nous est fourni par l'évolution de la réglementation sur le travail temporaire, qui permet aujourd'hui aux intérimaires de bénéficier d'un régime de protection équivalent à celui des salariés en CDI (voir plus loin).

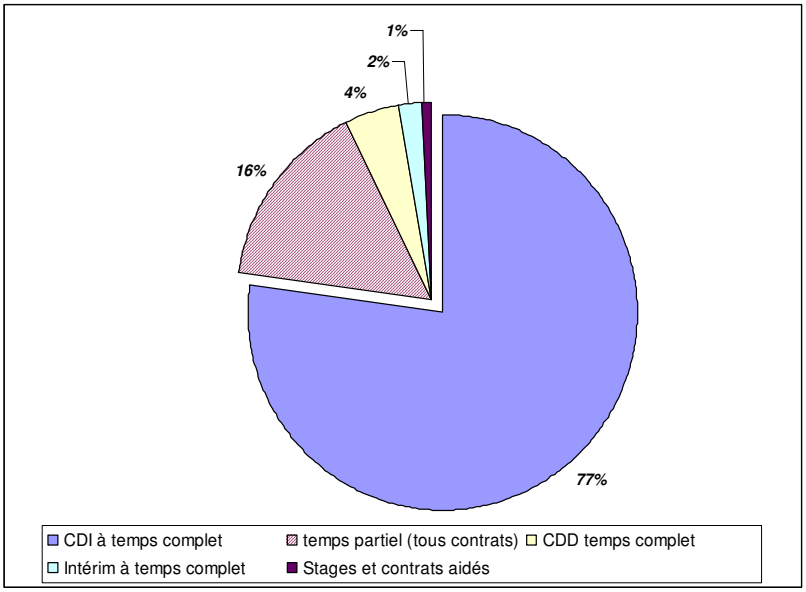
Le contrat nouvelle embauche (CNE) mis en place en août 2005, est venu récemment relancer le débat sur la norme d'emploi : il s'agit d'un CDI, dont les formalités de rupture facilitées durant les deux premières années font qu'il peut être considéré comme une forme d'emploi flexible. Ces types de contrats sont pour l'instant comptabilisés comme des CDI, et les études disponibles jusqu'à présent sont peu nombreuses : une enquête de la DARES [2007] consacrée au bilan de la première année du dispositif relève que plus de 50% des salariés embauchés en CNE en octobre 2005 ont quitté l'entreprise 12 mois plus tard (le pourcentage n'est que de 20% pour les embauchés en CDI) : ces chiffres pourraient accréditer l'idée selon laquelle le CNE est un contrat précaire, mais il faut nuancer en remarquant que certaines créations d'emploi n'auraient pas eu lieu sans la présence du dispositif.[52]

Il faut à présent noter que si l'éclatement de la norme d'emploi est un phénomène indéniable au niveau juridique, on se doit de rester prudent sur son ampleur statistique : en termes de stock, les emplois atypiques représentent aujourd'hui moins du quart de l'emploi total, comme le montre le graphique 1. Par contre, en termes de flux, il faut noter que près de des trois quart des créations d'emploi se font grâce à des contrats sous statut différencié : les CDD représentent à eux seuls 72 % des nouvelles embauches début 2006.

Les contrats atypiques représentent donc un phénomène significatif en France car, s'ils représentent une faible part du stock d'emploi, ils constituent un « passage obligé » pour la quasi-totalité des salariés débutants.

[52] Le CNE a fait l'objet de remises en causes très sérieurse, et il semble être aujourd'hui en cours d'abandon (tous les CNE devraient être requalifiés en CDI avant la fin de l'année 2008).

Graphique 1 : Les formes d'emploi en France (en % du nombre de salariés – 2006)



source : Insee – enquête emploi

Ces données chiffrées, ainsi que des séries plus longues, sont mobilisées par C. Ramaux pour affirmer que l'idée selon laquelle les emplois seraient de plus en plus instables en France doit être relativisée [Ramaux – 2006] : l'auteur remarque que la plupart des études statistiques disponibles en France et dans les pays industrialisés sur les 30 dernières années concluent que la durée du lien d'emploi n'a que peu varié : l'ancienneté moyenne dans l'emploi, qui constitue un indicateur de stabilité a par exemple augmenté entre 1980 et 2000, passant de 9 à plus de 11 ans [Auer & Cazes – 2000]. De même l'ancienneté médiane est aujourd'hui en France de 8 ans.

Ces travaux prennent le contrepied de ceux publiés récemment sur l'instabilité de l'emploi en France [ex : Maurin – 2002 ; Germe – 2003 ; Vivier – 2003], qui sont basés sur l'exploitation de statistiques concernant le risque de perte d'emploi[53] : les statistiques issues de l'enquête emploi de l'INSEE compilées par Maurin [2002] montrent par exemple une aggravation du risque de perte d'emploi depuis 20 ans (ce risque est passé de3,2 % en 1983 à 4,8 % en 2000).

Cette aggravation est indiscutable, mais demeure cependant d'une ampleur limitée puisque, comme le remarque Ramaux, 95,2 % des salariés n'ont pas connu de perte d'emploi en 2000.

Dans un autre ordre d'idées, on peut aussi remarquer que les emplois temporaires (CDD et intérim pour l'essentiel) ont tendance en France à évoluer sur une base conjoncturelle, et se développent surtout en période de ralentissement de la croissance [Deneuve – 2001], ce qui montrerait qu'il s'agit aussi et surtout d'un outil de flexibilisation utilisé par les entreprises pour faire face aux aléas conjoncturels.

[53] Le risque de perte d'emploi se mesure par la probabilité pour un salarié en année t de se retrouver au chômage en année t+1.

1.1.2. Les salariés « contingents », une vision anglo-saxonne de l'emploi atypique

Le terme de « *contingent work* » est devenu aujourd'hui dominant dans la littérature anglo-saxonne lorsqu'il s'agit de décrire les situations d'emplois atypiques à durée limitée.

Un emploi « contingent » est un emploi pour lequel le salarié ne bénéficie pas d'un contrat implicite ou explicite de long terme, ou un emploi pour lequel le nombre d'heures travaillées peut varier de manière non systématique [Nardone& Povlika - 1989]. Sous cette acception sont donc regroupées des formes d'emplois dont le point commun est la présence d'un terme fixé pour la fin du contrat. A. Povlika & P. Nardone tentent de donner des limites précises à la notion de travail contingent : ils ne considèrent donc pas comme faisant partie des salariés contingents les salariés à temps partiels employés en contrat à durée indéterminée, lorsque ce temps partiel est organisé et stable (les heures ne varient pas), non plus que les salariés sous-traitants travaillant au sein d'une firme cliente.

Cette approche présente l'intérêt d'opérer une distinction fondée sur un critère objectif : les emplois contingents sont objectivement précaires par rapport aux autres formes d'emplois flexibles, car le salarié sait que leur durée est limitée. Les intérimaires, qui constituent notre objet de recherche, sont donc un exemple-type de salariés contingents

Plus récemment, D. Feldman [2006] propose une nouvelle taxonomie du travail contingent permettant, selon lui, d'en envisager tous les aspects. Cette taxonomie est fondée sur trois critères : le temps de travail, le nombre d'employeurs et l'espace de travail. Les modalités d'emploi sont construites en opposant les situations possibles en fonction des critères, selon le tableau suivant :

Tableau 3 : Taxonomie de l'emploi contingent [Feldman – 2006, traduction personnelle]

Critères	***Versus…***	
Temps de travail	- Temps partiel - Contrats courts - Temps subi	- Temps complet - Contrats longs - Temps choisi
Nombre et statut des employeurs	- Travailleur indépendant - Employeur unique - Emploi par une agence et mise à disposition	- Travailleur salarié - Employeurs multiples - Emploi direct par l'employeur
Espace de travail	- Travail isolé (ex : télétravail) - Collègues majoritairement contingents	- Travail en groupe - Collègues majoritairement permanents

Cette taxonomie est utile pour opérer une classification des divers types de salariés contingents : il permet de différencier des formes d'emploi proches, comme le CTT et le CDD en s'appuyant sur une batterie de critères.

Nous pouvons noter que le terme de salariés contingent apparaît aussi progressivement en France : la thèse de C. Manville [2005] consacrée aux salariés en contrat à durée déterminée en est une illustration.

1.1.3. L'emploi précaire : une notion typiquement française ?

Il est fréquent que les formes particulières d'emploi soient définies dans les études françaises comme des « emplois précaires ». Nous avons vu précédemment que le terme d'emplois précaires est en principe réservé aux contrats temporaires (intérim CDD et certains contrats aidés). Il arrive cependant fréquemment que soient ajoutés à ces contrats temporaires les salariés en temps partiel subi, c'est-à-dire les contrats dans lesquels le salarié souhaiterait augmenter son temps de travail, mais n'en a pas la possibilité[54]. En terme d'image sociale, ces contrats hors CDI sont définis comme précaires, car ils apparaissent encore souvent comme « en marge » : ils sont peu valorisés et véhiculent une image « d'insécurité sociale « [Castel - 2003]. Comment approcher précisément cette notion de précarité professionnelle, que Nicole Drancourt [1992] qualifie de « concept omniprésent, mais introuvable » car non défini de manière rigoureuse ? Plusieurs chercheurs (principalement sociologues et économistes du travail) ont proposé des définitions ou des typologies, qui sont résumées dans le tableau suivant :

Tableau 4 : Les définitions de la précarité professionnelle en France

Auteur	*Définition et/ou typologie*
Nicole-Drancourt (1992)	Distinction entre précarité de l'emploi (correspondant aux emplois atypiques) et précarité dans l'emploi (précarité vécue, associée à un sentiment d'insécurité et d'incertitude).
Paugam (2000)	Un emploi précaire est un emploi instable, qui génère de l'incertitude et de la vulnérabilité chez le salarié. L'auteur opère une distinction entre emploi précaire et travail précaire (défini comme un travail inintéressant, mal rétribué et non reconnu)
Revel (2001)	Les situations d'emploi précaires ont pour commun dénominateur une forte incertitude qui empêche de raisonner dans la durée. Elles sont associées à de faibles revenus et une forte protection sociale
Cingolani (2004)	La précarité correspond, à une sensation de discontinuité subie, combinée à un sentiment d'incertitude et d'inquiétude quant à l'avenir de l'emploi.

Plusieurs points communs apparaissent entre ces définitions : la précarité d'emploi est avant tout associée à l'incertitude, et plus généralement à des sentiments négatifs (insécurité, inquiétude). Il

[54] Le temps partiel subi est considéré comme une situation de sous-emploi par l'INSEE. Environ 30% des salariés à temps partiel se considéraient comme en situation de sous-emploi en 2005.

apparaît également chez plusieurs auteurs une distinction entre précarité de la relation d'emploi et précarité du vécu des salariés.

Ceci posé, il faut remarquer que la notion d'emploi précaire apparaît comme spécifiquement française : un article récent de J.C. Barbier [2005] sur l'émergence et la diffusion de ce terme permet de voir que l'usage du qualificatif « précaire » reste cantonné à la France : les pays anglo-saxons et la plupart des pays européens utilisent depuis longtemps l'expression d'emplois flexibles. Dans le même sens, L'Horty [1999] remarque « qu'il est difficile de fixer les frontières de l'emploi précaire. Celui-ci n'est ni une catégorie statistique, ni une notion juridique, ni un objet économique ».

Le terme de précarité semble avoir d'abord été utilisé dans le domaine sociologique, pour étudier la situation des familles en situation de pauvreté, puis a été étendu au domaine de l'emploi à partir des années 90 [Paugam – 1993 ; Paugam – 2000]. J.C. Barbier, après s'être livré à une analyse comparative internationale, en conclut que le terme français de précarité de l'emploi est tout simplement « inexportable » : il fournit en illustration l'exemple du Danemark, où le mot n'existe tout simplement pas…car ce pays combine une forte flexibilité du marché du travail (les emplois y sont donc « précaires ») avec une forte protection sociale (les salariés ne sont pas en situation précaires). Barbier remarque en conclusion que « la précarité de l'emploi n'est pas opératoire pour les comparaisons : elle n'est pas un concept universel. Pour étudier les caractéristiques de la mauvaise qualité des emplois, il faut construire des notions moins floues, comme celle de l'insécurité de l'emploi ».

Cette difficulté nous invite à éviter l'employer l'expression générale d'emploi précaire, au profit de notions plus précises (ex : CDD, CTT, voire contrats précaires), ou alors d'employer des expressions internationalement admises, comme celle d'emploi contingent (*contingent employment*), ou d'insécurité d'emploi (*job insecurity*).

Une autre remarque peut être faite concernant ce problème de terminologie : le terme de précarité est connoté négativement, et n'est pas propre aux contrats flexibles. Les salariés permanents peuvent se sentir précaires et les salariés dits précaires peuvent ne pas éprouver de sentiment d'insécurité (voir par exemple les « intérimaires de profession », dans l'étude de C. Faure Guichard - 2000).

Il s'agit là d'un problème central dans l'étude de la précarité ou de l'insécurité dans le travail : il semble qu'il y ait parfois une confusion dans plusieurs études entre une précarité objective et peu contestable liée aux caractéristiques juridiques de certains contrats (intérim et CDD principalement) que l'on pourrait appeler précarité de droit, et la précarité perçue ou vécue par les salariés, ou précarité de fait [Fourcade – 1992] : il est bien évident que si l'on parle de précarité

perçue, de nombreux salariés en CDI peuvent se considérer comme précaires car ils ne se sentent pas sécurisés face à la perte d'emploi, alors que certains intérimaires « professionnels » ou des salariés de la fonction publique en CDD renouvelable ne se sentent pas en situation de précarité car ils parviennent sans difficulté à enchaîner les misions.

La précarité objective de plusieurs contrats atypiques est aisément constatable, lorsque le terme du contrat est fixé à l'avance, et que la durée de ce contrat est limitée à quelques semaines, voire moins, ce qui est le cas pour le CDD et le CTT (au moins en France).

A l'opposé, le temps partiel n'est pas un emploi objectivement précaire, même si de nombreux salariés en temps partiel subi ressentent à juste titre une forme de précarité[55]. Nous conserverons donc dans notre étude le terme de contrats précaires dans le cas de l'intérim et du CDD, en raison de leur caractère temporaire. Cette distinction est capitale dans notre cadre de recherche, puisque le but de notre étude consiste notamment à analyser les répercussions de la précarité de droit sur la précarité de fait : autrement dit, il s'agira de s'interroger sur la manière dont la précarité objective attachée à certains contrats (en l'occurrence le CTT) peuvent influer sur la précarité perçue par les salariés, puis sur leur implication au travail.

1.2. Le développement de l'emploi atypique : une conséquence des stratégies de flexibilité menées par les entreprises

1.2.1. La flexibilité de l'emploi

Après avoir brièvement présenté le concept de flexibilité et ses domaines d'application en sciences de gestion, nous développerons plus particulièrement la flexibilité des ressources humaines, cadre dans lequel sont généralement envisagées les stratégies des entreprises les amenant à recourir aux emplois flexibles (contrats temporaires et contrats à temps partiel).

1.2.1.1 Les domaines de la flexibilité

Le concept de flexibilité est largement mobilisé en sciences de gestion : de nombreuses études ont été entreprises pour l'appliquer à tous les domaines de l'organisation : flexibilité de l'appareil productif [ex : Coriat - 1982 ; Bardelli – 1996] ; flexibilité des produits [ex : Cohendet & Llerena – 1989 ; Baldwin & Clarck – 1997] ; flexibilité organisationnelle [ex : Tarondeau – 1999] ; flexibilité des ressources humaines [Zarifian – 1999 ; Beaujolin – 2003] ; flexibilité stratégique [ex : Hannan

[55] Ainsi que l'on montré les enquêtes menées par Maruani et Nicole-Drancourt [1989] auprès de salariés de la grande distribution.

& Freeman – 1989 ; Reix – 1997]. Cette polyvalence du concept a conduit à l'émergence de nombreuses définitions et typologies de la flexibilité.

Nous choisirons une définition simple et aisément transférable au domaine de la gestion des ressources humaines, proposée par Evaere [1997], pour qui « la flexibilité d'un système se définit comme sa capacité à s'adapter dans un système de contraintes et un environnement incertain ». Cette faculté d'adaptation, présente dans toutes les définitions de la flexibilité, peut se manifester dans différents domaines, au niveau micro et macro-économique. Plusieurs auteurs se proposent de recenser ces différents domaines. Nous présentons à titre d'exemple la typologie de Boyer [1986], souvent mentionnée à titre de référence dans les études françaises :

Tableau 5 : Les domaines de la flexibilité (d'après Boyer- 1986)

DOMAINE	***DEFINITION***
Flexibilité des équipements	Capacité des équipements à s'adapter aux variations quantitatives et qualitatives de l'activité
Flexibilité des travailleurs	Capacité d'adaptation des travailleurs au regard des tâches qui leu sont fixées
Flexibilité de l'emploi	Variation en volume et en durée du travail selon la conjoncture
Flexibilité des salaires	Sensibilité des salaires à la conjoncture interne et externe de la firme
Flexibilité « politique »	Elimination des dispositifs défavorables à l'emploi en matière de fiscalité et de transferts sociaux.

Dans notre cadre d'étude limité à la gestion des ressources humaines, c'est principalement les domaines de flexibilité liés au travail et à l'emploi que nous retiendrons.

1.2.1.2 La flexibilité des ressources humaines

Dans le domaine des ressources humaines, plusieurs auteurs, à la suite de Barbier & Nadel [2000] ont pour habitude de distinguer les notions de flexibilité de l'emploi et du travail.

La flexibilité de l'emploi concerne principalement les actions sur le stock de main d'œuvre ; elle se matérialise par des actions sur les contrats de travail, le volume de main d'oeuvre et la durée du travail. La flexibilité du travail concerne plus spécifiquement l'activité du salarié ; elle passe par le développement des compétences et de la polyvalence.

On se doit d'ajouter à ces deux types de flexibilité la flexibilité des rémunérations, qui est parfois intégrée à la flexibilité du travail, et parfois considérée comme un domaine à part [ex : Tarondeau – 1999]

Cependant, force est de constater qu'il n'y a pas vraiment de consensus sur les termes de flexibilité du travail et de l'emploi. Rojot [1992] remarque par exemple que l'intérim est parfois considéré comme de la flexibilité quantitative externe et parfois comme de l'externalisation. Les

recensions des définitions et typologies de la flexibilité de l'emploi [ex : Charles-Pauvert – 1997 ; Manville – 2005] montrent une grande variabilité des conceptualisations. Nous choisirons pour notre part la typologie proposée par l'OCDE, qui s'avère simple et internationalement acceptée. Elle permet aussi de regrouper les deux critères le plus souvent mentionnés pour distinguer les formes de flexibilité des ressources humaines : le critère quantitatif/qualitatif et le critère interne/externe [ex : Evaere – 1997 ; Charpentier – 2001].

Cette typologie distingue trois modalités de flexibilité du travail : la flexibilité quantitative externe caractérisée par le recours aux contrats à durée déterminée et au travail temporaire, la flexibilité quantitative interne obtenue par l'aménagement souple des temps de travail et la flexibilité qualitative interne s'appuyant sur l'adaptabilité et la polyvalence des travailleurs.

On peut y jouter la flexibilité externe qualitative, qui s'appuie sur le recours à des compétences extérieures reconnues (comme dans le cas de l'externalisation, ou de la sous-traitance de spécialité), afin de présenter un tableau de synthèse :

Tableau 6 : les diverses modalité de flexibilité du travail et de l'emploi

	Flexibilité quantitative	***Flexibilité qualitative***
Flexibilité interne	- flexibilité du temps de travail (ex : ARTT) - chômage partiel	- développement de la polyvalence des salariés
Flexibilité externe	- Recours aux emplois temporaires (CDD, Intérim)	- Sous-traitance de spécialité - Externalisation

Les solutions pratiques à la disposition des entreprises pour mettre en oeuvre ces diverses modalités de flexibilité sont variées. Charpentier [2001] propose un recensement des pratiques qui s'appuie sur les deux critères que nous avons choisis (interne / externe ; quantitatif / qualitatif), présenté dans le tableau 7. Cette typologie met en rapport les besoins exprimés par les entreprises, avec les solutions disponibles dans le contexte français.

Tableau 7 : Principaux mode d'opérationnalisation la flexibilité du travail

	Solutions externes	***Solutions internes***
Besoins quantitatifs	- Intérim - CDD - Travail intermittent - Travail à façon	- Heures supplémentaires - Chômage partiel - Travail à temps partiel - Aménagement du temps de travail
Besoins qualitatifs	- Sous-traitance de spécialité - Partenariat - Réseau	- Polyvalence des salariés - Organisations flexibles

Parmi toutes ces modalités, les entreprises françaises ont généralement tendance, tous secteurs confondus, à s'appuyer sur la flexibilité quantitative. Nous allons analyser les raisons de ce choix

1.2.1.3. Le choix de la flexibilité quantitative (Pourquoi choisir une forme de flexibilité fondée sur l'ajustement quantitatif du volume d'emploi ?)

Comme le remarque Y. L'Horty [1999], « la flexibilité est largement imposée à l'entreprise de l'extérieur par l'évolution des conditions de la demande ; l'organisation du travail est de moins en moins commandée par la technologie utilisée, et l'est de plus en plus par les fluctuations de la demande, en quantité comme en qualité. La flexibilité du travail est ainsi, en quelque sorte, imposée au salarié par le consommateur ». La capacité à s'ajuster rapidement à la demande amène les entreprises à se tourner vers la flexibilité quantitative, car cette pratique apparaît relativement simple et rapide à mettre à oeuvre (en comparaisons des actions de plus longue haleine visant, par exemple, à rendre les salariés plus polyvalents). La flexibilité quantitative interne est assurée par le jeu des heures supplémentaires, et par des dispositifs d'aménagement du temps de travail qui se sont généralisés dans les entreprises à la suite de la réduction du temps de travail impulsée par les lois sur la réduction du temps de travail du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000.

La flexibilité quantitative externe peut être assurée par le recours à des salariés extérieurs, dont le nombre est calculé en fonction des fluctuations de la demande.

La protection juridique dont bénéficient les salariés en CDI en France, qui s'appuie notamment sur la nécessité de motiver le licenciement, ne permet pas aux entreprises d'utiliser ce type de contrat comme mode de gestion « flexible ». Par contre, les contrats atypiques présentent de nombreux avantages : on pense tout particulièrement au CDD et au CTT, dont les conditions de rupture sont prévues dès la signature. Le cas de l'intérim est à cet égard très instructif : les entreprises de travail temporaire ont développé une capacité de réactivité très forte, qui leur permet par exemple de répondre dans la demi-journée à la demande des entreprises clientes, pour des missions qui se réduisent parfois à quelques jours, voire quelques heures (ce qui est le cas dans la grande distribution, qui recourt massivement à l'intérim pour effectuer des opérations ponctuelles réclamant beaucoup de personnel : inventaires, réaménagements, etc..).

Un article de synthèse de Rachel Beaujolin [2003] permet d'aller plus loin dans la compréhension des logiques qui amènent les entreprises à recourir largement à la flexibilité quantitative externe, via l'utilisation de contrats atypiques. L'auteur distingue dans les stratégies des entreprises une logique de coût et de recherche de productivité, et une logique de réversibilité de la relation contractuelle et de report du risque d'emploi. La logique de coût renvoie directement au problème d'adaptation aux fluctuations de la demande, et donc à la nécessité de disposer d'un

volant de main d'œuvre rapidement mobilisable pour faire face aux variations d'activité. R. Beaujolin remarque que le recours à des salariés externes est perçu dans les entreprises comme un moyen de réduire les charges fixes au profit des charges variables, selon une logique purement comptable[56].

Les logiques de réversibilité et de report du risque d'emploi sont plus liées aux anticipations des chefs d'entreprise : en raison de la volatilité de l'environnement, le CDI apparaît comme un investissement « risqué », car il comporte une part d'irréversibilité : sa rupture génère des coûts (économiques, mais aussi psychologiques). En comparaison, des contrats à durée limitée comme le CDD et surtout l'intérim permettent un ajustement « en douceur », car ils reposent sur une logique marchande. Leur coût peut être envisagé comme une valeur d'option, permettant de différer une décision d'embauche définitive. Un autre avantage du recours aux contrats temporaires est que l'entreprise se retrouve déchargée des contraintes habituelles associées aux emplois fixes : contraintes administratives, de gestion de carrière, de formation, etc…L'intérim apparaît ici comme un modèle de relation flexible, car l'ensemble de la gestion administrative la plus grande partie de la fonction RH (formation, recrutement, rémunération, négociation collective) est prise en charge par l'entreprise de travail temporaire.

R. Beaujolin pointe enfin un phénomène d'engrenage mimétique dans les décisions des entreprises : confrontées à une forte incertitude, elles recourent à la flexibilité quantitative pour se conformer à une sorte d'impératif universel, qui assimile la « bonne » gestion à la réduction des coûts : les entreprises les plus performantes sont celles qui sont capables de réduire leurs coûts de fonctionnement, au premier rang desquels se trouvent les coûts de personnel. Faire comme les autres en situation d'incertitude élevée reste la moins mauvaise manière d'agir[57]…

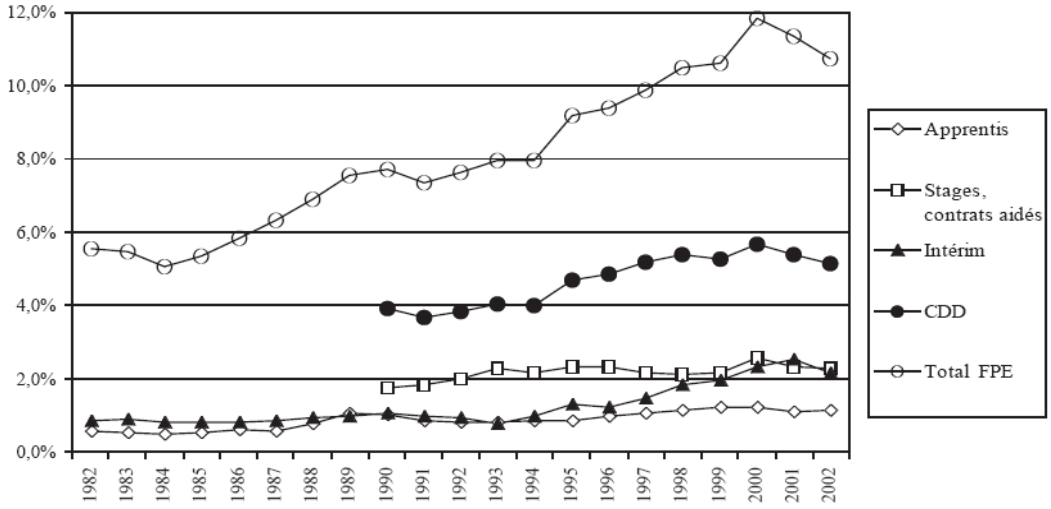
Les preuves statistiques de cette « préférence pour la flexibilité numérique » mise en évidence par les chercheurs peuvent se trouver dans le développement des emplois correspondant à cette stratégie : les CDD, les CTT et les contrats à temps partiel, ainsi que des formes plus marginales, comme le portage salarial ou le travail indépendant issus de processus d'externalisation (salariés devenant contractants indépendants). Il n'existe pas de statistiques officielles sur les mécanismes d'externalisation ou de portage ; c'est pourquoi il nous est seulement possible d'analyser l'évolution des contrats temporaires et du temps partiel. Statistiquement, l'augmentation du

[56] La transformation d'une partie des charges fixes en charges variables permet de diminuer le niveau du « point mort » (seuil minimal de charges fixes à couvrir avant de dégager un bénéfice)

[57] On retrouve l'idée célèbre de J.M. Keynes, selon qui il vaut mieux se tromper ensemble qu'avoir raison tout seul lorsque la situation est marquée par une forte incertitude (métaphore dite du « concours de beauté »). Dans le domaine de la gestion, on peut considérer que les notions de « best practices » ou le benchmarking, très présentes dans la littérature managériale sont une version à peine élaborée de ce mimétisme…

nombre et de la proportion de ces contrats en France par rapport à l'emploi total est indéniable en tendance, comme le montrent le graphique 2 :

Graphique 2 : Part des différentes formes particulières d'emploi (1982-2002)



Source : DARES (premières synthèses – avril 2006)

Ce sont donc des formes quantitatives de flexibilité (interne et externe) qui sont essentiellement utilisées en France : elles opèrent l'essentiel des ajustements en agissant sur le volume des heures travaillées. Lorsque cet ajustement se fait en interne, par le biais des heures supplémentaires, de l'aménagement du temps de travail et du chômage partiel, ses impacts macroéconomiques sont faibles. Par contre, lorsque l'ajustement se fait en externe, il conduit au développement de contrats atypiques (contrats précaires et temps partiel essentiellement).

1.2.2 Les impacts de la recherche de flexibilité de l'emploi pour les salariés :

Nous avons vu que la recherche de flexibilité quantitative externe conduisait au développement des emplois flexibles. Ce développement est significatif, même si les statistiques montrent que le CDI demeure sans conteste la norme d'emploi en France. Il est intéressant de noter que le développement des emplois atypiques dans les pays développés s'inscrit dans un débat beaucoup plus large sur l'évolution de la norme d'emploi. De nombreux travaux français et anglo-saxons constatent que l'évolution des conditions économiques (ralentissement de la croissance et montée du chômage en Europe continentale, mondialisation des échange, intensification de la concurrence au niveau mondial) conduit à la remise en cause de la norme d'emploi stable. L'emploi dit « à vie » est depuis longtemps oublié [ex : Cascio – 1995 ; Boltanski & Chiapello –

1999], et les questionnements portant sur l'employabilité [ex : Taylor – 2005 ; Mc Quaid & Lindsay – 2005], les « nouvelles carrières » [Arthur & Rousseau – 1996 ; Capelli – 1999 ; Hall- 1999], ou les « nouvelles relations d'emploi » [Kissler – 1994], voire sur la « fin de travail » [Rifkin – 1997] se sont développées au cours de la décennie 1990-2000. Ce débat étant extrêmement riche, nous en mentionnerons simplement quelques aspects directement liés à notre sujet d'étude, en prenant en exemple les travaux sur les carrières et les nouvelles relations d'emploi.

1.2.2.1. Les « nouvelles carrières »

Si l'on prend en exemple l'évolution des travaux sur la notion de carrière en GRH, on s'aperçoit que les impératifs de flexibilité à la fois quantitative et qualitative poussent les salariés à ne plus compter que sur eux-mêmes pour assurer leur trajectoire professionnelle. Les exigences de flexibilité quantitative peuvent rendre l'emploi à long terme plus incertain (surtout dans les pays anglo-saxons, où la rupture du contrat de travail est peu encadrée), et les exigences de flexibilité qualitative obligent le salarié à développer ses compétences afin de faire face aux évolutions des organisations [Sullivan – 1999]. C'est ainsi que les notions de carrières « protéennes » [Hall- 1996] et de carrières « nomades » [Arthur & Rousseau – 1997 ; Cadin – 1998] ont émergé au milieu des années 90. Dans ces cadres théoriques qui reposent principalement sur la notion de mobilité, les salariés prennent en main leur trajectoire professionnelle. Leur « carrière » va se dérouler auprès de plusieurs employeurs successifs, et s'appuie sur leur capacité à développer des compétences suffisamment solides et transférables pour leur assurer une employabilité suffisante. Cette nouvelle vision des carrières est compatible avec les emplois flexibles, puisque ceux-ci peuvent être envisagés comme une suite de « missions » permettant aux salariés de développer leurs compétences.

De manière paradoxale, certains salariés atypiques apparaissent alors parfois non plus comme des repoussoirs, mais comme des modèles du « nouveau salarié ». Un article récent paru dans la revue *Human relations* [Inkson & al. – 2001] est par exemple intitulé « Le manager intérimaire, prototype du salarié du 21ème siècle ? ». Les auteurs retrouvent les conclusions principales des nouvelles théories des carrières, en remarquant que la carrière de ces salariés intérimaires qualifiés est fondée sur une accumulation de connaissances acquises dans des organisations variées.

Il faut cependant noter que la majorité des développements sur les « nouvelles carrières » que nous venons de survoler concernent avant tout des salariés très qualifiés, ou dotés de compétences « rares »: les études ayant donné lieu à la construction du concept de carrières nomades portent par exemple sur des ingénieurs-entrepreneurs en informatique (cas de la société TCG étudiée par Miles & Snow – 1996) ou sur des techniciens très qualifiés de l'industrie cinématographique [ex : Jones – 1996]. La situation de la plupart des salariés en contrat atypique

est moins enviable : leur niveau moyen de formation est inférieur à la moyenne de la population active dans la plupart des cas, ce qui ne leur permet pas d'envisager aisément une carrière « nomade »[58]. Nous verrons cependant qu'il existe des exceptions chez les salariés intérimaires.

1.2.2.2. Les « nouvelles relations d'emploi »

Si l'on s'intéresse aux modalités d'emploi de manière plus générale, de nombreuses recherches se sont penchées sur les nouvelles formes de la relation d'emploi [ex : Kissler – 1994 ; Roehling & al. – 2000 ; Veltz & Zarifian – 1993]. Le point commun de ces recherches est la remise en cause de la relation d'emploi stable, qui est censée entraîner une certain nombre de conséquences sur l'organisation du travail et les attitudes des salariés. La plupart des auteurs affirment que les mutations de l'environnement des entreprises a conduit à des réorganisations internes (allègement, reconfiguration, aplatissement des hiérarchies) conduisant à la fin du « contrat salarial traditionnel », par lequel le salarié offrait un certain nombre de ressources (implication, engagement, loyauté, …) en échange d'un certain nombre de contreparties, au premier rang desquelles figurait la stabilité de l'emploi, qui autorise des possibilités de carrière interne[59] [ex : Sparrow – 1996]. L'impossibilité pour les entreprise d'assurer la stabilité de l'emploi remet en cause l'équilibre contractuel : les salariés se trouvent privés d'une source importante de motivation et de sécurité, ce qui peut les amener à revoir leurs investissements et leurs attitudes vis-à-vis de l'organisation qui les emploie, en développant par exemple un comportement « mercenaire » ou en privilégiant une implication de type calculée.

On peut remarquer que cette situation d'instabilité caractérise notre population d'étude : les salariés en contrat flexibles se trouvent naturellement dans une situation d'incertitude : le « nouveau contrat » n'a pour eux rien de nouveau : il s'agit en quelque sorte du cadre normal de leur relation avec les employeurs, ce qui rend pertinente l'utilisation de certaines conclusions tirées des recherches sur les nouvelles relations d'emploi.

Le « nouveau contrat » comporte des droits et des devoirs différents pour les deux parties. Une étude de Roehling & al. [2000] tente de préciser les contours des nouvelles relations d'emploi, à l'aide d'une revue de littérature portant à la fois sur des publications scientifiques et des articles de magazines spécialisés. Il en ressort une liste de caractéristiques des nouvelles relations d'emploi, assortie de nouvelle définition des droits et devoirs des employeurs et des salariés résumées dans

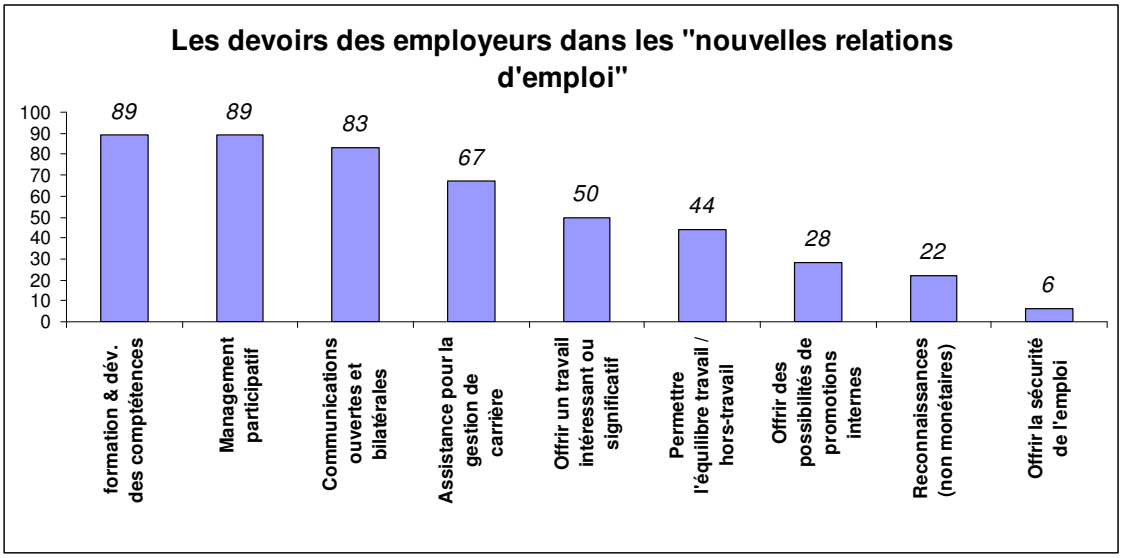
---

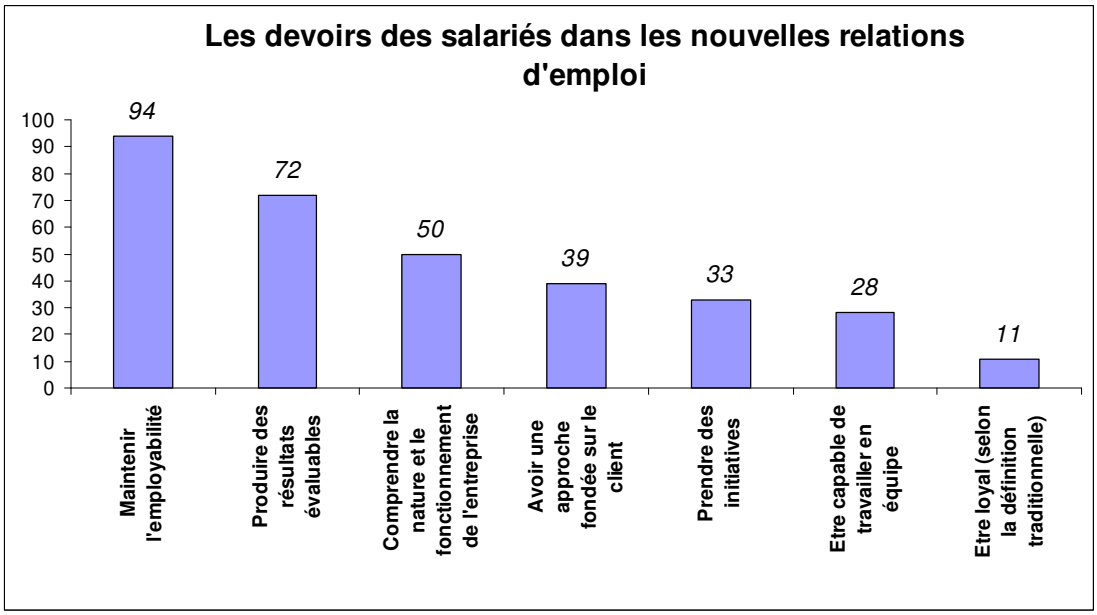
[58] Plus de la moitié des intérimaires travaillant dans l'industrie en France en 2005 sont des ouvriers non qualifiés.

[59] Remarquons une fois encore que ces affirmations ne remettent pas en cause la prééminence des contrats à durée indéterminée dans le stock d'emplois. Les recherches anglo-saxonnes témoignent de pratiques de flexibilité beaucoup plus répandues et plus intenses qu'en France : la notion de stabilité d'emploi n'est pas reliée à une forme contractuelle particulière, puisque l'équivalent du CDI (*open ended contract*) ne garantit aucune stabilité d'emploi à son titulaire

les graphiques suivants (reconstitués d'après les résultats de l'enquête de M. Roehling et ses collègues ; les données sont exprimés en pourcentage de citation dans les articles sélectionnés).

Graphiques 3 & 4 Les « nouvelles relations d'emploi »





Au niveau français, Morin [1997] s'intéresse également au « nouveau contrat implicite de travail », qu'il assimile à des contrats de travail atypiques comme l'intérim ou le CDD : les obligations y sont plus nettement spécifiées, la durée est implicitement ou explicitement limitée, et l'investissement et la motivation attendus de la part du salarié sont plus limités.

Nous terminerons ce tour d'horizon sur les nouvelles relations d'emploi en mentionnant un ouvrage de synthèse de Freiche & le Boulaire [2000], qui analyse précisément les mutations du lien salarial induites par le développement des entreprises flexibles, et leurs conséquences sur les

attitudes des salariés. Les auteurs relient le développement des emplois flexibles à l'émergence des firmes flexibles, recentrées sur un noyau dur de salariés permanents, peu nombreux et soigneusement sélectionnés. Ce mouvement conduit à un « brouillage des règles du jeu, et perturbe le rapport contribution-rétribution » (p. 39), selon l'expression empruntée à March & Simon [1958/2005]. Ce brouillage des anciennes règles du jeu salarial a des effets différenciés sur les salariés. Les salariés les plus qualifiés peuvent considérer que la flexibilité induite par les nouvelles relations d'emploi peut être source d'opportunités, leur permettant d'enrichir leur professionnalisme ; à l'inverse, les salariés les moins qualifiés ou ceux qui occupent des métiers banalisés peuvent ressentir cet impératif de flexibilité comme une menace pour leur sécurité. Les auteurs esquissent alors une typologie (p. 105) des travailleurs dans l'entreprise flexible, en distinguant les « gagnants » (experts, sur-diplômés) et les « perdants » (les travailleurs faiblement ou moyennement qualifiés).

Nous allons à présent aborder la forme d'emploi atypique qui constitue notre terrain de recherche : le travail temporaire.

2. Le travail temporaire : un exemple-type de relation d'emploi atypique

Parmi toutes les formes de contrats atypiques utilisés en France, l'intérim ou travail temporaire[60] occupe une place à part, pour plusieurs raisons :

Sur le plan statistique d'abord, la France est l'un des premiers marchés du monde en matière de travail temporaire (4ème rang mondial et deuxième rang en Europe). L'intérim concerne toutes les professions et toutes les qualifications (ce qui n'est pas le cas du temps partiel, plutôt réservé aux emplois peu qualifiés). Sur le plan de la recherche, la relation de travail temporaire est organisée par un réseau de contrats complexes, dont l'étude est particulièrement instructive, car elle combine relation de travail et relation commerciale. Le travail intérimaire présente également un certain nombre de caractéristiques spécifiques comme la présence d'une « relation d'agence multiple » [Mc Lean Parks & al. – 2001] entre employeur, salarié et utilisateur, qui propose des pistes de recherches intéressantes dans le domaine de la théorie des organisations. Etant donné la durée limitée des missions d'intérim (particulièrement en France), il nous semble finalement pertinent d'utiliser l'intérim comme objet d'étude représentatif des problématiques de l'emploi atypique en France.

[60] Nous considèrerons les termes intérim et travail temporaire comme équivalents dans la suite de nos développements, car le code du travail assimile le travail temporaire à la relation d'intérim. Dans les recherches anglo-saxonnes, une différence est parfois faite entre salariés en emplois temporaires (temporary workers) et emplois en intérim (temporary help service workers).

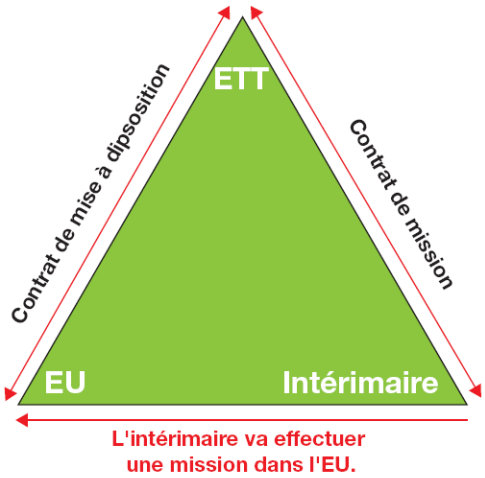
Après une présentation succincte du cadre légal du travail intérimaire, et de certaines données chiffrées destinées à apprécier l'ampleur du phénomène, nous nous intéresserons aux facteurs qui déterminent l'offre et la demande de ce type de contrat[61].

2..1. Définition et cadre juridique

2.1.1. La relation de travail temporaire

Le travail temporaire met en relation trois types d'acteurs, dans une relation triangulaire (figure 2) : le salarié intérimaire, l'entreprise de travail temporaire (ETT) et l'entreprise utilisatrice. Les ETT assurent un rôle d'intermédiation sur le marché du travail entre offreurs et demandeurs de travail.

Figure 2 : Le triangle du travail temporaire



Source : SETT - 2005

Les entreprises sont liées par un contrat commercial (contrat de mise à disposition) et l'intérimaire est lié à l'ETT par un contrat de travail temporaire (contrat de mission).

Ce schéma triangulaire peut être complexifié, car un même salarié peut être employé par plusieurs ETT : plus de 30% des intérimaires en France ont travaillé pour plusieurs ETT durant l'année 2005, ce qui montre que les ETT doivent faire face au défi de la fidélisation de leurs intérimaires [Galois – 2006].

La particularité de la relation intérimaire est qu'il y a découplage entre employeur légal et employeur réel : l'intérimaire travaille pour une entreprise dans laquelle il n'est pas salarié, et il est salarié d'une entreprise dans laquelle il ne travaille pas… Ce découplage pose des problèmes particuliers de gestion des ressources humaines, puisque nous avons vu dans notre introduction

[61] Nous considérons par convention, en accord avec l'approche économique du marché du travail, que l'offre de travail provient des salariés et la demande d'emploi provient des entreprises.

que les « leviers » de GRH à la disposition des employeurs sont en quelque sorte répartis entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice, et que chacune d'entre elle ne dispose finalement que d'une partie de la « boite à outils RH » du manager [Mc Lean Parks & al – 2001].

Les travail temporaire sous sa forme actuelle a une assez longue histoire : les premières grandes entreprises de travail temporaire apparaissent et se développent aux Etats-Unis avant la seconde guerre mondiale, puis en France à partir des années 1950 [Caire – 1973]. Ces entreprises proposent principalement des services dans le domaine administratif (secrétariat, emplois de bureau) et emploient très majoritairement des femmes. L'intérim va ensuite progressivement se diffuser au secteur industriel et au BTP, et employer majoritairement des salariés masculins [Glaymann – 2005, p.51]. C'est à partir des années 70 que le travail temporaire commence à se développer de manière vraiment significative dans notre pays, le nombre d'intérimaires en équivalent-emploi temps plein (ETP[62]) ayant été multiplié par 5 entre 1975 et 2004.

2.1.2 L'encadrement juridique du travail temporaire

L'encadrement juridique de la relation de travail temporaire est assez précis en France : ce contrat étant dérogatoire par rapport au contrat de travail normal, le législateur a prévu des cas de recours précis et une limitation de la durée.

Les cas de recours au travail temporaire sont les suivants :

- Remplacement d'un salarié absent (sauf s'il s'agit d'une grève).
- Attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié
- Remplacement d'un salarié passé provisoirement à temps partiel (ex : congé parental d'éducation...).
- Embauche d'une personne sans emploi rencontrant des difficultés sociales ou professionnelle particulières.
- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (saut dans les établissements ayant procédé à un licenciement économique pendant un délai de 6 mois pour les postes concernés par ce licenciement).
- Travaux saisonniers
- Emplois « d'usage » : Pour certains emplois, par nature temporaires, il est d'usage constant de ne pas embaucher sous contrat à durée indéterminée (ex : les emplois d'extras dans l'hôtellerie ou la restauration).

[62] La notion « d'équivalent-emploi temps plein annuel» correspond à la méthode habituelle de comptage des intérimaires, pour ne pas surestimer leur importance. Un emploi en équivalent temps plein annuel est un emploi effectué selon la durée du travail légale sur un an, soit ,par convention de la DARES, 52 semaines (exemple : deux intérimaires totalisant respectivement 20 et 27 semaines de mission correspondent à un emploi équivalent temps plein.)

Dans tous les cas, il est interdit de recourir à des intérimaires pour effectuer des travaux dangereux (ex : manipulation de substances dangereuses).

La durée des contrats de travail temporaires est strictement limitée : cette durée est en principe mentionnée dans le contrat, sauf dans le cas des contrats sans terme certain ; elle ne peut en aucun cas dépasser 24 mois). Les différentes durées maximales sont résumées dans le tableau suivant :

Tableau 8 Durée maximale du contrat de travail temporaire selon les cas de recours

Cas de recours	***Durée maximale***	
	Contrat de date à date	***Contrat sans terme certain***
Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu	18 mois	Fin de l'absence
Attente de l'entrée en service d'un salarié sous contrat à durée indéterminée	9 mois	9 mois
Remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste	24 mois	Impossible
Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise	18 mois	Impossible
Survenance dans l'entreprise (entrepreneur principal ou sous-traitant) d'une commande exceptionnelle à l'exportation	24 mois	Impossible
Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité	9 mois	Impossible
Emplois à caractère saisonnier	-	Fin de la saison
Emplois pour lesquels il n'est pas d'usage de recourir au contrat à durée indéterminée	18 mois	Réalisation de l'objet du contrat
Mission effectuée à l'étranger	24 mois	Réalisation de l'objet du contrat

Source : fiches pratiques – Ministère de l'emploi et de la cohésion sociale

Lorsqu'une mission prend fin il n'est pas possible d'embaucher, sur le même poste de travail, à nouveau sous contrat de travail temporaire ou sous contrat à durée déterminée, avant l'expiration d'un délai de carence (égal au tiers de la durée du contrat pour les missions de plus de 14 jours).

En ce qui concerne ses conditions de travail, le salarié intérimaire est soumis aux mêmes règles que les salariés permanents, et bénéficie de compléments salariaux liés au particularisme de sa situation : sa rémunération doit être au moins égale à celle que percevrait un salarié de l'entreprise utilisatrice, sous contrat à durée indéterminée, de qualification équivalente et occupant le même poste de travail. Des indemnités et des mesures particulières sont prévues pour compenser la précarité d'emploi : au terme de chaque mission l'intérimaire perçoit une indemnité de fin de mission et une indemnité compensatrice de congés payés.

Ces dispositifs permettent aux intérimaires, à travail et qualification égale, de percevoir une rémunération supérieure à celle des salariés permanents, ce qui constitue pour certains d'entre eux une motivation pour choisir cette forme d'emploi.

Ces dispositifs juridiques contraignants pour les entreprises utilisatrices sont parfois contournés, surtout en ce qui concerne les durées de contrat et les conditions de recours. Plusieurs travaux consacrés à l'intérim en France [ex : Glaymann - 2005, p.91 ; Gorgeu & Mathieu – 1995] font mention de contournements fréquents de la loi concernant les conditions de recours, particulièrement dans certains secteurs, comme l'industrie automobile.

Certaines grandes entreprises automobiles françaises ont par exemple été condamnées pour abus d'intérim : les juges ayant considéré que certains intérimaires occupaient des emplois permanents, leur embauche ne correspondait pas à un surcroît temporaire d'activité. On peut citer en exemple le cas de la SOVAB (filiale de Renault), condamnée pour licenciement abusif de 18 salariés intérimaires de longue durée, dont les contrats ont été requalifiés en CDI par le Conseil des Prud'hommes de Nancy, décision confirmée par la Cour de Cassation en 2004[63]. Selon des sources syndicales, il apparaît en effet que l'industrie automobile utilise de manière massive et régulière un volant d'intérimaires, y compris en dehors des fluctuations d'activité : Selon un témoignage d'un délégué syndical de Peugeot-Sochaux, « la part des CDI dans les effectifs du groupe ne cesse de diminuer au profit de l'intérim, alors que la production est passée du simple au double en dix ans. Entre 1995 et 2005, les effectifs en CDI sont passés de 57 500 à 51 900 ouvriers, tandis que le nombre d'intérimaires passait de 700 à 5 800, et les CDD de 375 à 3 300 »[64].

Une autre forme d'abus concerne la durée des contrats : Nous avons par exemple pu recueillir lors de nos entretiens exploratoires le témoignage d'un salarié qui travaillait depuis 18 mois dans la même entreprise sur la base de contrats d'intérim renouvelés toutes les semaines. Certains responsables d'agence nous ont confié que cette pratique était courante, voire fréquente, dans le secteur industriel[65].

2.2. Le travail temporaire en France et dans le monde

2.2.1. Le travail temporaire en France

2.2.1.1. Données quantitatives

La France constitue l'un des marchés les plus dynamiques du monde en matière d'intérim, puisqu'elle se classe au quatrième rang mondial en termes de chiffre d'affaires (derrière les Etat-

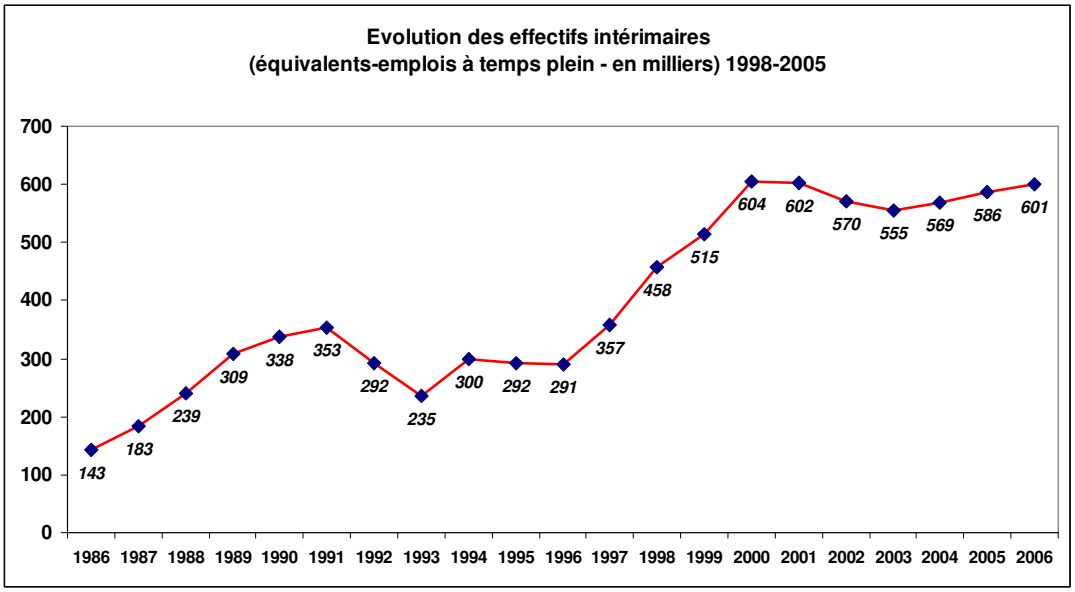
[63] Arrêt n° 43 du 21 janvier 2004 - Cour de cassation - Chambre sociale

[64] Témoignage de Franck Plain, délégué CGT, cité dans « l'Humanité »- 20 mai 2006.

[65] Nous avons même recueilli des témoignages sur des cas extrêmes d'usage de l'intérim : une société de nettoyage de la région PACA employait par exemple il y a quelques années des intérimaires sur des contrat à la journée, renouvelés quotidiennement durant de longues périodes…ce qui se rapproche de la situation des salariés journaliers du 19ème siècle.

Unis, le Royaume- Uni et le Japon). Les effectifs des salariés intérimaires évoluent régulièrement depuis 5 ans (*graphique 5*), en suivant les évolutions de la conjoncture économique : la période de reprise économique actuelle permet de se rapprocher des chiffres constatés en 2000/2001. Il faut noter que l'emploi intérimaire augmente en moyenne plus vite que la moyenne de l'emploi salarié sur les 5 dernières années, selon l'Insee.

Graphique 5 :



Source : reconstitué à partir des séries statistiques sur l'emploi intérimaire (DARES)

Au troisième trimestre 2007, 632.600 salariés sont intérimaires dans notre pays, ce qui représente 3,5 % de l'ensemble des salariés du secteur marchand (2,5% de l'ensemble des salariés).

Le pourcentage de 3,5% de l'effectif salarié apparaît faible, mais ce chiffre doit être relativisé, comme nous l'avons mentionné en introduction : la comptabilisation en équivalent – temps plein minore énormément le nombre de salariés intérimaires, puisque la plupart d'entre eux ne travaillent pas en temps plein sur l'année. Une enquête menée par la DARES en 2002 avait estimé à environ 2 millions le nombre de salariés ayant travaillé au moins une fois en intérim durant cette année, en appliquant un coefficient multiplicateur de 3,3 aux ETP (ce qui signifie qu'un ETP annuel d'intérimaire correspond environ à 3 salariés ayant réellement travaillé en intérim). Si l'on applique ce coefficient aux effectifs salariés de 2005, on obtient également près de deux millions de salariés ayant travaillé en intérim (1,983 millions), ce qui correspond à environ 11% des salariés du secteur marchand : un salarié sur 10 a donc eu recours à l'intérim durant cette période, ce qui constitue une pourcentage très significatif.

Une autre constatation vient renforcer l'idée que les chiffres globaux doivent être appréciés avec précaution : sachant que le taux de recours à l'intérim varie fortement selon les secteurs, les valeurs moyennes calculées sur l'ensemble des salariés sont peu pertinentes : si l'on prend en

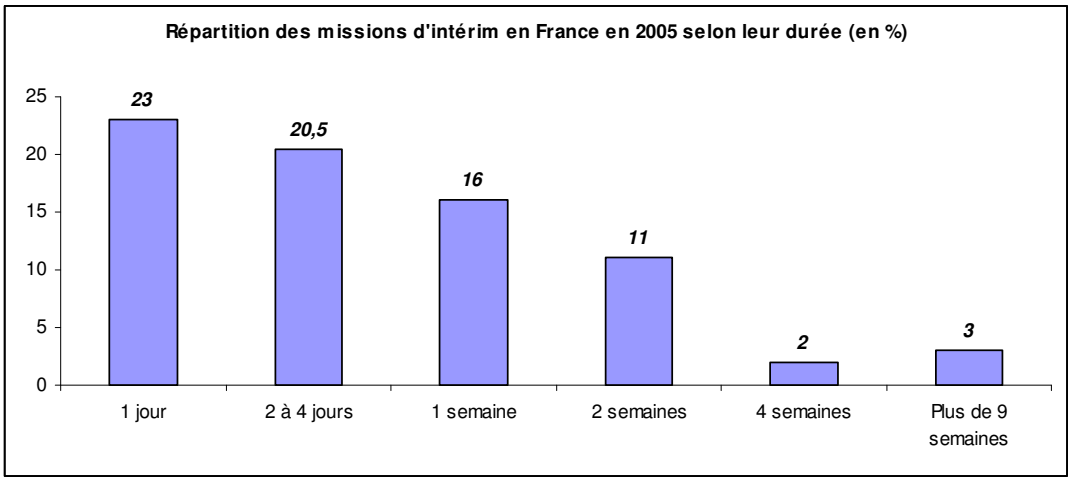
exemple le BTP, où l'intérim représentait en 2005 environ 8,2% du total de l'emploi salarié (en équivalent-emploi temps plein), et que l'on applique le coefficient multiplicateur de la DARES, on peut en déduire que près d'un quart des salariés travaillant dans le BTP en 2005 étaient intérimaires.

Si l'on s'intéresse à présent à la composition de la population intérimaire, on note des spécificités très marquées. L'intérimaires français type est un homme (72% des salariés) de moins de 30 ans, occupant un emploi d'ouvrier qualifié (39,5%) dans le secteur industriel ou le BTP.

En ce qui concerne la durée des missions d'intérim (*graphique 6*), il faut remarquer que les missions de courte durée prédominent largement en France. Selon les données fournies par l'Unedic, près de 60% des missions confiées aux intérimaires ne dépassent pas une semaine, et ce sont les missions d'une journée qui constituent la plus forte proportion.

Selon les calculs de l'Unedic, la durée moyenne d'une mission d'intérim est d'environ 10 jours en 2005. Il existe cependant de fortes disparités selon les secteurs : c'est dans le secteur tertiaire que les missions sont les plus courtes (ex : 7 jours en moyenne dans le commerce), et dans l'industrie qu'elles sont les plus longues (ex : 29 jours en moyenne dans l'industrie automobile).

Graphique 6



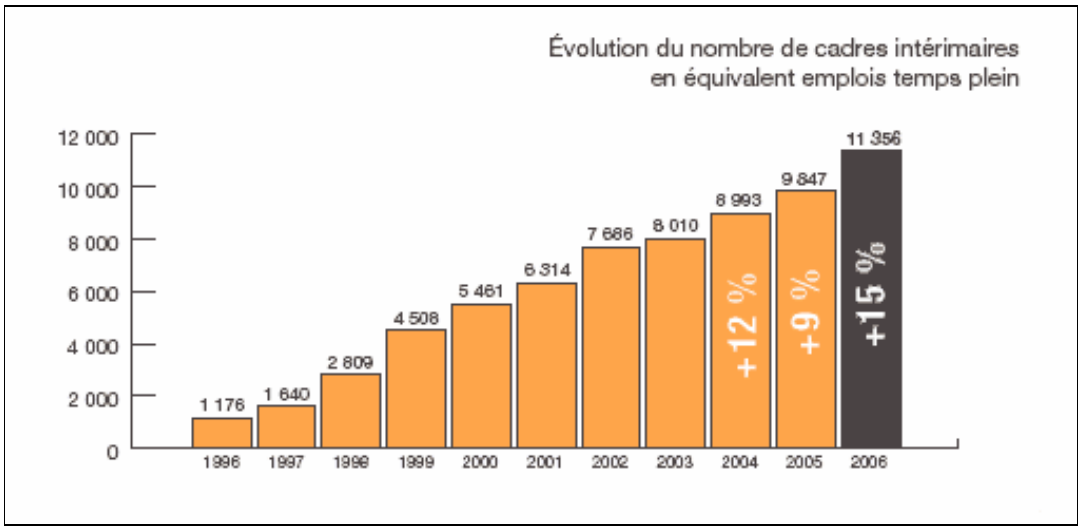
Source : Unedic – Point statis n° 18 - avril 2006

Cette forte prédominance des missions de courte durée constitue une caractéristique importante de l'intérim en France, et ce point devra être pris en compte lors de l'étude de l'implication au travail des salariés intérimaires : il apparaît en effet crucial pour éclairer le débat sur l'implication organisationnelle « duale » des salariés intérimaires, c'est-à-dire la possibilité pour eux de développer simultanément une implication envers l'entreprise utilisatrice et envers l'ETT.

2.2.1.2. Evolutions qualitatives

L'intérim a beaucoup évolué ces dernières années. On peut différencier des évolutions dans la composition de la population intérimaire et des évolutions juridiques et sociales venant modifier le statut du travail temporaire. En ce qui concerne la population des salariés intérimaires, l'évolution la plus marquante de ces dernières années est l'augmentation de la qualification moyenne des salariés, qui s'est accompagnée d'une hausse importante des effectifs cadres et techniciens supérieurs (*graphique 7*).

Graphique 7 (Source : PRISME – rapport économique 2006)



Durant la dernière décennie, le nombre de cadres intérimaires a été multiplié par plus de 10. Parmi les raisons de cette montée en puissance, on peut mentionner plusieurs facteurs [Prisme – 2005, p. 17] : Du côté de la « demande », les entreprises fonctionnent de plus en plus en recourrant à des groupes de projet, et les solutions proposées par les agences sont particulièrement appropriées à cette forme de management. Du côté de « l'offre », certains cadres font le choix de l'intérim comme un mode de vie : cela leur permet d'enchaîner des missions permettant de développer leur employabilité et d'accéder à des avantages sociaux que le portage salarial ou le travail en indépendant ne permettent pas d'assurer.

L'apparition des « interim manager » ou managers de transition constitue un bon un exemple des évolutions récentes du secteur de l'intérim, et font l'objet de travaux de recherche [ex : Smid & al. – 2006 ; Inkson & al. 2001]. Ces salariés sont en général missionnés pour des tâches complexes et limitées dans la durée : il peut s'agir de l'animation d'un projet ponctuel, ou de la mise en place d'un plan social. Les « interim managers » sont également appelés pour assurer les transitions dans les entreprises qui changent de direction. Les chercheurs étudient alors par exemple les

risques d'agence liés au management de tels salariés [Smid & al. – 2006] ou les procédures de recrutement et de suivi qui leur sont propres. L'augmentation du nombre des salariés intérimaires « hautes compétences » a conduit au développement d'un segment particulier sur le marché du travail temporaire : certaines ETT ont créé des filiales spécialisées sur le créneau l'intérim « haute compétence » (on peut citer en exemple Expectra, filiale de Védior bis).

Ce développement du nombre d'intérimaires cadres n'est toutefois pas le signe indiscutable d'une augmentation des compétences « sur le terrain ». Une étude récente de l'Unedic[66] révèle que les "cadres ou profession intermédiaires" en intérim effectuent plus d'une mission sur trois en tant qu'employé ou ouvrier. Ce déclassement concerne tous les degrés de qualification : 10 % des intérimaires professeurs, professions scientifiques et ouvriers qualifiés servent de manutentionnaires ou de déménageurs, de même que 8 % des ingénieurs, cadres techniques et employés administratifs. Les chercheurs de l'Unedic remarquent que « les emplois de manutentionnaires mobilisent des intérimaires de toutes les qualifications ».

Si l'on s'intéresse à présent aux évolutions qualitatives du statut intérimaire, on peut constater au niveau juridique que des efforts ont été faits pour « normaliser » le statut du salarié temporaire en matière de droits sociaux. A la suite des négociations menées dans la branche de l'intérim, les salariés intérimaires bénéficient aujourd'hui d'un accès simplifié à la formation, de droits transférables d'une ETT à l'autre, de systèmes de prévoyance retraite et d'un fonds social, le FASTT (Fonds d'action sociale du travail temporaire) qui offre des services spécifiques, notamment destinés à pallier les difficultés dont peuvent être victimes les intérimaires, en raison de l'instabilité de leur situation professionnelle.

Le FASTT propose par exemple un système de garantie des prêts, des mesures facilitant la location d'un logement, ainsi que la possibilité d'adhérer à une mutuelle dès la première mission d'intérim. Le statut social « officiel » des intérimaires apparaît ainsi moins précaire que celui des salariés employés en CDD (dont le sort est plus directement lié à l'entreprise qui les emploie).

Les ETT participent également à ce mouvement : certains grands groupe de travail temporaire ont signé des conventions avec des groupes bancaires afin de proposer des services financiers adaptés à la situation des intérimaires.

Nous avons pu constater lors de nos visites dans les ETT que de nombreuses brochures et affichages étaient consacrés à ces avantages sociaux, mais, au dire des responsables d'ETT, et au vu des données fournies par le FASTT[67], les intérimaires ont assez peu recours aux solutions que nous venons d'évoquer. La principale raison invoquée par les salariés et les responsables d'agence

[66] Point statis n° 26 – février 2007 (http://info.assedic.fr/assurance_chomage/travail/documents/pstatis26.pdf)

[67] Fast-Mut, la mutuelle proposée par le FASTT ne couvrait en 2006 que 10% environ des intérimaires (65.000 personnes). Seuls 4000 prêts à la consommation ont été souscrits par les intérimaires cette même année.

que nous avons rencontrés est « la paperasse » : les salariés sont réticents à entamer les démarches administratives, et les responsables d'ETT, qui acceptent de les aider, ne proposent pas spontanément des réaliser ces démarches à leur place (en raison du temps nécessaire à la constitution des dossiers).

Les évolutions que nous venons de mentionner viennent relativiser (sans les invalider) certaines critiques sur les inégalités entre salariés permanents et intérimaires au niveau des conditions de travail et de protection sociale. Il est par exemple vrai d'affirmer que les intérimaires en France ont un salaire en moyenne plus faible que les salariés permanents, mais cette affirmation est biaisée par la sur-représentation des ouvriers dans la population intérimaire. Si l'on effectue la comparaison à qualification, temps de travail et poste égal, les intérimaires ont un salaire plus élevé que les permanents[68].

2.2.2. Le marché du travail temporaire en France : acteurs et stratégies

Ce paragraphe et le suivant s'appuieront en partie sur des données issues des organismes officiels et des grandes entreprises de travail temporaire, complétées par les informations recueillies lors d'une série d'entretiens semi-directifs (enregistrés et intégralement transcrits pour permettre une analyse de contenu thématique), que nous avons réalisés auprès de responsables d'agences de travail temporaire de la région PACA. Ces entretiens, qui avaient pour but principal de mettre en lumière les diverses méthodes de sélection et de fidélisation des intérimaires (*voir chapitre 3*), nous ont cependant permis au cours des conversations menées d'obtenir des confirmations et, parfois, des approfondissements sur certaines pratiques des ETT et des entreprises clientes en matière de recours à l'intérim.

Après avoir rapidement présenté les principaux acteurs du marché de l'intérim en France, nous ferons le point sur les évolutions du rôle des ETT.

2.2.2.1. Le marché français du travail temporaire

La France est, nous l'avons vu, un marché très important pour le travail temporaire : le marché français a occupé le troisième rang mondial en termes de chiffre d'affaires durant les années 1990, avant d'être récemment supplanté par le Japon.

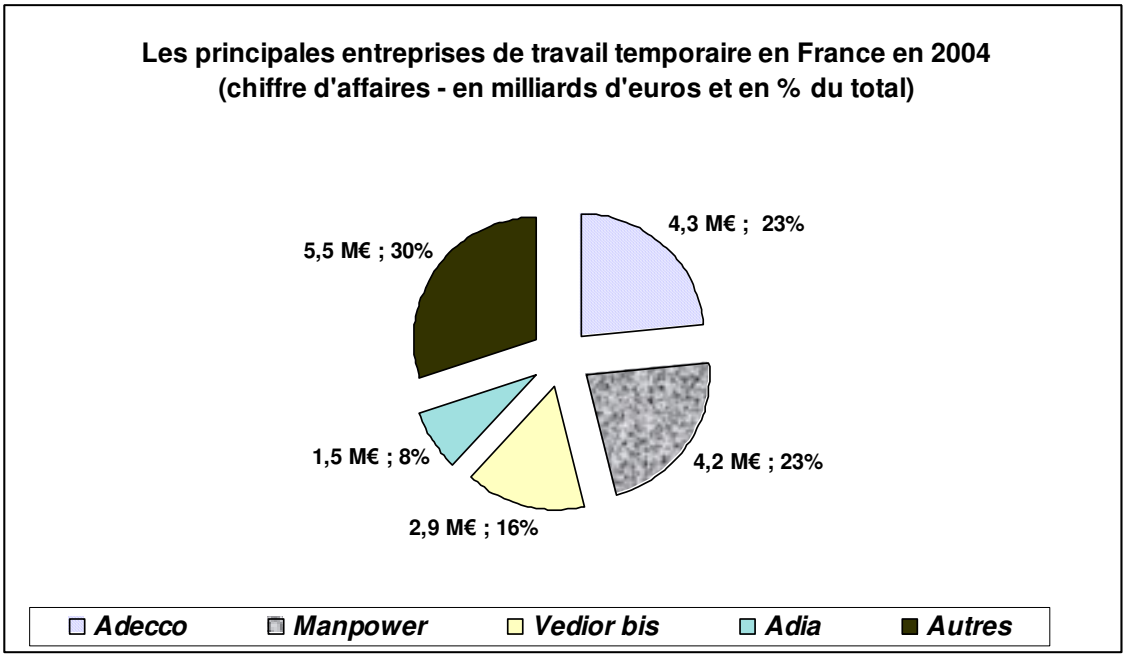
La France compte environ 6500 ETT, qui ont réalisé un chiffre d'affaires de 20,4 milliards d'euros en 2006 (source : Prisme – 2007[69]). le marché est oligopolistique, dominé par trois grands groupes : Adecco, Manpower et Vedior bis, qui réalisent à eux trois 70% du chiffre d'affaires de

[68] Ce qui n'est pas le cas par exemple aux Etats-Unis, où l'obligation d'égalité de traitement salarial entre permanents et intérimaires n'existe pas. Ceci explique en partie les résultats des études empiriques nord-américaines.

[69] Le PRISME (professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi), anciennement SIETT (syndicat des entreprises de travail temporaire) est l'organisme syndical représentant la profession.

la profession. Le groupe Adecco (qui comprend les entreprises Adecco et Adia[70]) domine le marché (*graphique 8*).

Graphique 8



2.2.3.2. Le rôle et la stratégie de développement des ETT en France

Les entreprises de travail temporaire ont peu à peu élargi leur champ d'action. Très marqués par l'image péjorative de « marchands d'hommes » (expressions que nous avons retrouvées dans le discours de plusieurs responsables d'ETT lorsqu'ils nous parlaient de l'intérim « d'avant »), les professionnels de travail temporaire ont aujourd'hui considérablement étendu leur « offre », et tentent d'accompagner les évolutions économiques et organisationnelles dans le secteur marchand.

Belkacem [1998] affirme que les ETT sont passées d'une simple aide à la gestion des fluctuations à une véritable activité de sous-traitance des ressources humaines en se chargeant des activités de sélection, de recrutement, et même de formation des personnels intérimaires[71]. Plusieurs interlocuteurs responsables d'ETT nous ont par exemple confirmé que les formations qu'ils proposaient aux intérimaires étaient en règle générale directement liées aux besoins exprimés par les entreprises clientes : il s'agit bien ici d'une prestation de service qui dépasse largement la simple gestion d'effectifs.

[70] L'entreprise Adecco est issue de la fusion des entreprises Adia et Eco en 1996, mais l'enseigne Adia a conservé un certain nombre d'agences sous leur ancienne dénomination.

[71] Selon le Prisme, la profession consacre chaque année environ 2,2% de la masse salariale à la formation des intérimaires (210.000 intérimaires ont bénéficié d'une formation en 2005, ce qui représente environ 10% des salaris du secteur).

La présence de plus en plus importante des ETT sur le segment des hautes compétences manifeste leur volonté de concurrencer directement les entreprises de recrutement spécialisées, sur un marché à forte valeur ajoutée [Lefèvre – 2002].

Cette diversification des domaines de compétences des ETT leur a permis d'acquérir une véritable « expertise en ressources humaines » [Glaymann - 2005], qui leur permet de répondre à tous les types de besoins, y compris dans les domaines de hautes compétences. Le discours officiel de la profession est sans ambiguïté sur cette volonté :

> *Extrait du dossier de presse 2007 du Prisme :*
> *« À l'heure des nouvelles technologies où la sous-traitance et l'externalisation gagnent du terrain, les ETT peuvent aider leurs clients à optimiser la gestion de leurs ressources humaines. (…) Plus que de simples « fournisseurs de main-d'oeuvre », elles disposent d'un réel savoir-faire et d'une véritable expertise en matière de gestion prévisionnelle des emplois et de conseil en ressources humaines. »*

Le but stratégique de ces actions est de prouver que l'intérim peut être une alternative concurrentielle face aux CDD, qui restent encore majoritaires en France[72].

Une mesure récente est venue enrichir encore le métier des ETT : depuis La loi de Cohésion Sociale du 25 janvier 2005 (dite loi Borloo) qui a mis fin au monopole de l'ANPE, elles peuvent devenir intermédiaires en recrutement, c'est-à-dire qu'elles peuvent proposer d'assurer des recrutements pour tous types de contrats pour le compte des entreprises utilisatrices, tout en conservant leur activité sur le travail temporaire. Cette activité semble se développer : les chiffres fournis par le syndicat des entreprises de travail temporaire (Prisme) en 2007 indiquent que 26.500 salariés ont été placés par les ETT en 2006 ; 70 % d'entre eux ont été recrutés en CDI, le reste se répartissant entre CDD et CNE. L'activité de placement était encore trop peu développée au moment de notre enquête sur le terrain pour qu'il soit possible de l'étudier en détail, mais nous avons pu constater au cours de nos entretiens avec les responsables d'ETT que l'usage de l'intérim dans les processus de recrutement était déjà répandu, les entreprises utilisatrices utilisant les missions d'intérim comme de véritables périodes d'essai. Plusieurs responsables d'agence nous ont confirmé que la loi du 25 janvier 2005 leur permettait simplement d'officialiser des pratiques de pré-recrutement qui existent depuis que le travail temporaire s'est institutionnalisé [voir par exemple Germe & Michon – 1979].

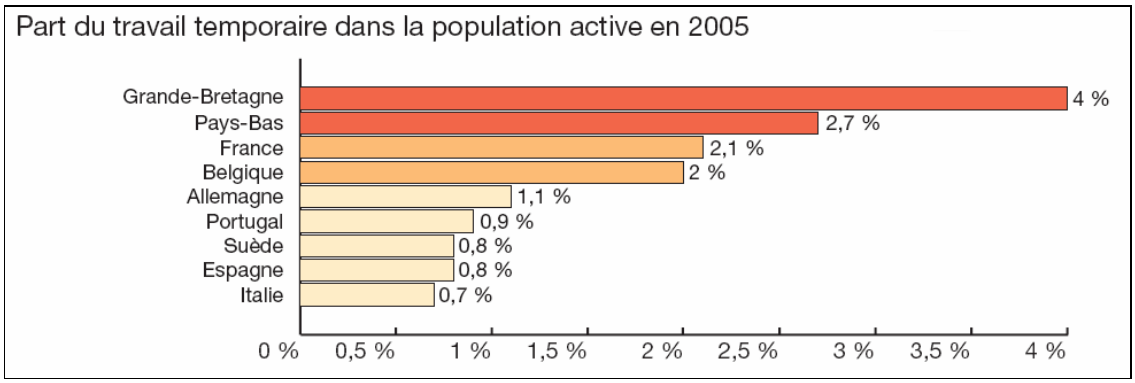
72 Le dossier de presse du Prisme relaie très clairement le discours (p 16.) : « Les intérimaires trouvent dans l'ETT un employeur responsable avec lequel ils peuvent négocier sur le long terme. Au contraire des intérimaires, les salariés en CDD ne bénéficient pas d'un encadrement spécifique et d'un statut conventionnel ; ils profitent peu d'opportunités de formation et disposent d'une plus faible visibilité dans l'avenir.

2.2.3. Données étrangères

Au niveau international, on peut noter que l'intérim est plutôt développé dans les économies anglo-saxonnes (Etats-Unis, Royaume-Uni, Australie), mais également dans certains pays latins (Espagne, Mexique) et aux Pays-bas [OCDE – 2002]. Les Etats-Unis et le Royaume –Uni constituent les deux premiers marchés mondiaux pour cette activité, en termes de chiffre d'affaires.

Cependant, pour mieux apprécier l'importance que revêt le travail temporaire dans les économies des pays développés, il vaut mieux s'intéresser à la part du travail temporaire dans la population active (*graphique 9*)

Graphique 9



On constate alors que la Grande-Bretagne apparaît encore comme le pays qui comporte la plus forte proportion de salariés intérimaires, suivi par les Pays-Bas et la France.

Les spécificités économiques des pays et de la réglementation du travail conduisent à des formes et des usages particuliers de l'intérim d'un pays à l'autre. L'encadrement du travail temporaire n'est pas homogène selon les pays. Le tableau suivant, qui résume les modalités d'encadrement du travail temporaire dans les principaux pays développés nous permet de constater que des éléments fondamentaux du contrat de travail temporaire peuvent largement varier d'un pays à l'autre, ce qui doit nous amener à être prudents dans l'utilisation des études effectuées auprès d'intérimaires en dehors de la France.

Tableau 9 : L'encadrement du travail temporaire

Pays	Cas de recours autorisés	Forme de la relation d'emploi	Durée maximale autorisée
Allemagne	Pas de restriction	L'ETT est l'employeur du salarié (en CDI sauf exception)	Pas de durée maximale
Royaume-Uni	Pas de restriction	L'ETT n'est pas forcément l'employeur du salarié	Pas de durée maximale
Pays-bas	Pas de restriction	L'ETT est l'employeur du salarié	Durée maximale variable selon le type de contrat
Italie	Cas de recours limités	L'ETT est l'employeur du salarié (en CDI ou CDD)	30 mois maximum
Espagne	Cas de recours limités	L'ETT est l'employeur du salarié (en CDI sauf exception)	6 mois maximum
Etats-Unis	Pas de restriction	----	Pas de durée maximale
France (rappel)	Cas de recours limité	L'ETT est l'employeur du salarié (en CTT)	24 mois maximum

Source : D'après les données du Prisme (rapport économique 2005)

Ce tableau appelle un commentaire important, sur lequel nous aurons l'occasion de revenir : les variations dans l'encadrement juridique de la relation de travail temporaire peut avoir des implications indirectes sur les attitudes des salariés [Biggs & al. – 2006].

Nous pouvons noter que dans plusieurs pays l'intérimaire est salarié de l'ETT sous la forme d'un CDI : il s'agit donc d'un salarié « normal » dont le temps de travail est susceptible de varier au gré des missions. Dans le cas de la France, un intérimaire qui n'est pas en mission n'a pas d'emploi (dans le vocabulaire de certaines ETT, il n'est plus un « collaborateur », et devient un « candidat » ; il est encouragé à prendre contact avec les Assedic si aucune mission ne peut lui être proposée). Il est probable que le statut de salarié (même à temps partiel) est moins insécurisant que celui de « candidat ».

On note aussi que dans plusieurs pays (dont les Etats-Unis et le Royaume-Uni), l'encadrement réglementaire des missions d'intérim est très souple : la durée des missions n'est pas limitée, de même que la possibilité d'enchaîner des missions : il est donc tout à fait possible pour les entreprises utilisatrices de choisir des stratégies très diversifiées, allant de l'usage purement ponctuel de l'intérim jusqu'à la fidélisation ou l'emploi sur le long terme de salariés intérimaires, qui peuvent théoriquement alors développer des relations et une implication durable avec les entreprises clientes. Dans le cas de la France au contraire, la limitation de la durée des missions, ainsi que la demande de contrats de très courte durée par les entreprises peut engendrer un sentiment de précarité chez le salarié, lié à l'angoisse permanente face au renouvellement des missions.

3. Le recours au travail temporaire : une typologie des pratiques

Nous allons envisager dans les développements suivants les raisons qui peuvent amener à recourir au travail temporaire, en distinguant le point de vue des entreprises utilisatrices (qui déterminent la demande de CTT), puis celui des salariés (qui déterminent l'offre de CTT).

3.1. Le recours au travail temporaire envisagé du côté de la demande (les entreprises)

Nous avons vu précédemment que le recours à l'intérim constituait une réponse possible aux exigences de flexibilité quantitative de la main d'œuvre : il ne s'agit pourtant pas de la seule motivation. Plusieurs études menées en France à des périodes différentes [ex : Ramaux – 1994 ; Coutrot – 2000 ; Glayman – 2005] ont en effet montré que plusieurs motifs de recours alternatifs à l'intérim pouvaient être invoqués par les employeurs.

Le tableau suivant, issu des travaux de Deneuve [2002] détaille les motifs de recours à l'intérim recueillis lors d'une enquête de terrain menée par le CIETT (Confédération des entreprises de travail temporaire).

Tableau 10 : Motifs de recours à l'intérim [extrait de Deneuve – 2002]

Pour quelles raisons faites-vous appel à l'intérim ?	
- Fourniture d'employés pour emplois réguliers :	15 %
- pour les recruter	11 %
- car ils reviennent moins cher	1 %
- autres raisons	3 %
- Fourniture qualification professionnelle spécialisée	4 %
- Pouvoir absorber les fluctuations :	81 %
- remplacement	27 %
- fluctuations saisonnières	23 %
- pics d'activité inattendus	21 %
- cycle économique	10 %

Nous pouvons voir que ces motifs dépassent parfois la simple logique économique des coûts (administratifs ou financiers), et concernent directement les stratégies et politiques de ressources humaines dans l'entreprise. On remarque par exemple que 11% des répondants recourent à des intérimaires « pour les recruter »).

Nous distinguerons donc quatre séries de justifications, souvent complémentaires, de recours à l'intérim de la part des entreprises clientes, en distinguant deux types de motifs directement inspirés par une logique de coûts (motif économique, et motif administratif) et deux types de motifs liés à des logiques de gestion des ressources humaines (motif gestionnaire et motif politique).

3.1.1. Les motifs économiques : L'intérim comme amortisseur de fluctuations

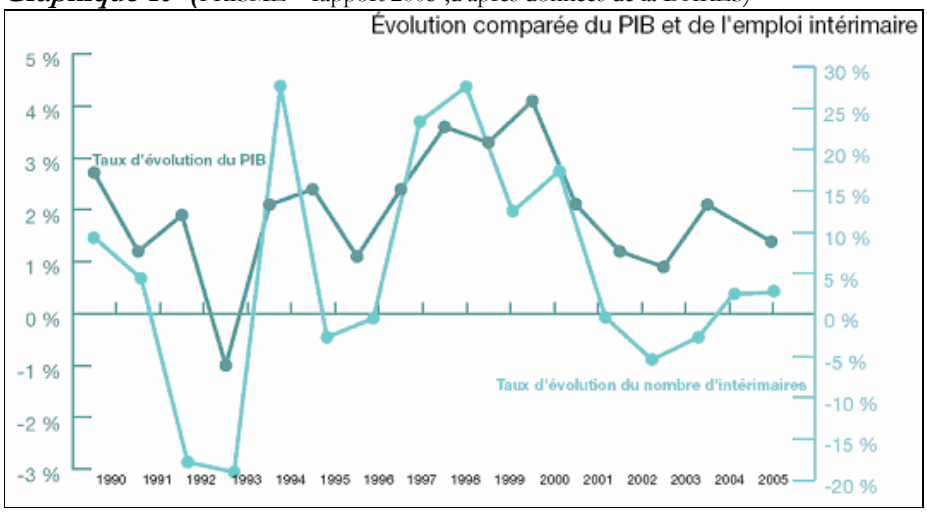
L'usage de l'intérim pour faire face aux variations de l'activité est largement répandu dans les entreprises : il s'agit de l'usage pour lequel les CTT ont été créés.

Si l'on observe les réponses fournies dans le tableau 10, on peut s'apercevoir que les motifs de recours pour des besoins de flexibilité (ie : « pouvoir absorber les fluctuations », « fluctuations saisonnières », « pics d'activité inattendus » et « cycle économique ») sont les plus souvent cités par les recruteurs.

L'intérim apparaît bien comme un moyen de mettre en œuvre une forme de flexibilité quantitative de la main d'œuvre. Il faut noter que c'est également le principal motif autorisé par la loi, à savoir faire face à un surcroît temporaire d'activité.

Cette place prédominante du motif conjoncturel trouve une confirmation claire dans les travaux statistiques [ex : Deneuve- 2002] : il existe un lien clair entre les évolutions du PIB et celle de l'emploi intérimaire (*voir graphique 10*). Les évolutions de l'intérim sont nettement corrélées à celles de la conjoncture économique. Les travaux de Deneuve [2002] soulignent même la « pertinence de cet indicateur dans le diagnostic de l'évolution de l'activité économique ».

Graphique 10 (PRISME – rapport 2005 ,d'après données de la DARES)



On note sur le graphique une forte réactivité de l'emploi intérimaire à la croissance économique. Les points de retournement des effectifs de l'intérim coïncident relativement bien avec ceux du PIB, tant en ce qui concerne les phases de reprise que de ralentissement : il n'y pas de délai d'ajustement de l'emploi intérimaire à l'activité.

L'emploi d'un volant d'intérimaires pour « lisser » les besoins et s'ajuster précisément à la demande présent un autre avantage économique pour l'entreprise, selon Beaujolin [2003] : les

intérimaires représente une force de travail qui n'est payée que lorsqu'elle est employée, ce qui permet d'accroître la productivité du travail[73].

3.1.2 Les motifs administratifs et financiers : une logique de coûts

Malgré l'aspect paradoxal de cette affirmation, certains recruteurs affirment s'adresser aux ETT pour trouver une main d'œuvre moins chère (1%), alors que les rémunérations des intérimaires sont légalement supérieures à celle des permanents, à poste égal.

Après avoir proposé un cadre théorique permettant d'éclairer ces comportements d'arbitrage adoptés par les entreprises, nous détaillerons les méthodes permettant de réduire les coûts par le recours au travail temporaire.

3.1.2.1 Base théorique : la théorie des coûts de transaction

La théorie des coûts de transaction [ex : Coase- 1939 ; Williamson- 1985] représente un cadre théorique tout à fait adapté pour analyser les motifs économiques de recours au travail intérimaire. Les auteurs qui travaillent sur le sujet mentionnent souvent cette théorie [ex : Abraham – 1998 ; Evaere – 1999 ; Freiche & le Boulaire – 2002]. Pour notre part, nous nous appuierons tout particulièrement sur l'analyse des « formes de gouvernance » initiée par O. Williamson [1991].

Il apparaît que l'intérim constitue une forme de flexibilité qui permet de réduire à la fois les coûts de marché (ex : recherche et sélection des candidats) et les coûts de hiérarchie (surveillance, évaluation et suivi de carrière du salarié): autrement dit, l'entreprise utilisatrice bénéficie *à la fois* des avantages du marché et de ceux de l'intégration hiérarchique. Kunda & al. [2006] remarquent que le recours accru aux travailleurs intérimaires conduit au développement de la contractualisation de l'emploi, qui apparaît comme le signe que les mécanismes de marché gagnent progressivement sur la bureaucratie.

Si l'on utilise le vocabulaire de la théorie des coûts de transaction, le recours à l'intérim permet à l'organisation d'adopter une forme de gouvernance hybride : elle confie à un prestataire extérieur le soin de sélectionner la main d'œuvre sur le marché, pour un prix négocié à l'avance, et cette main d'œuvre travaille au sein même de l'entreprise (au contraire de ce qui se passe en cas d'externalisation complète).

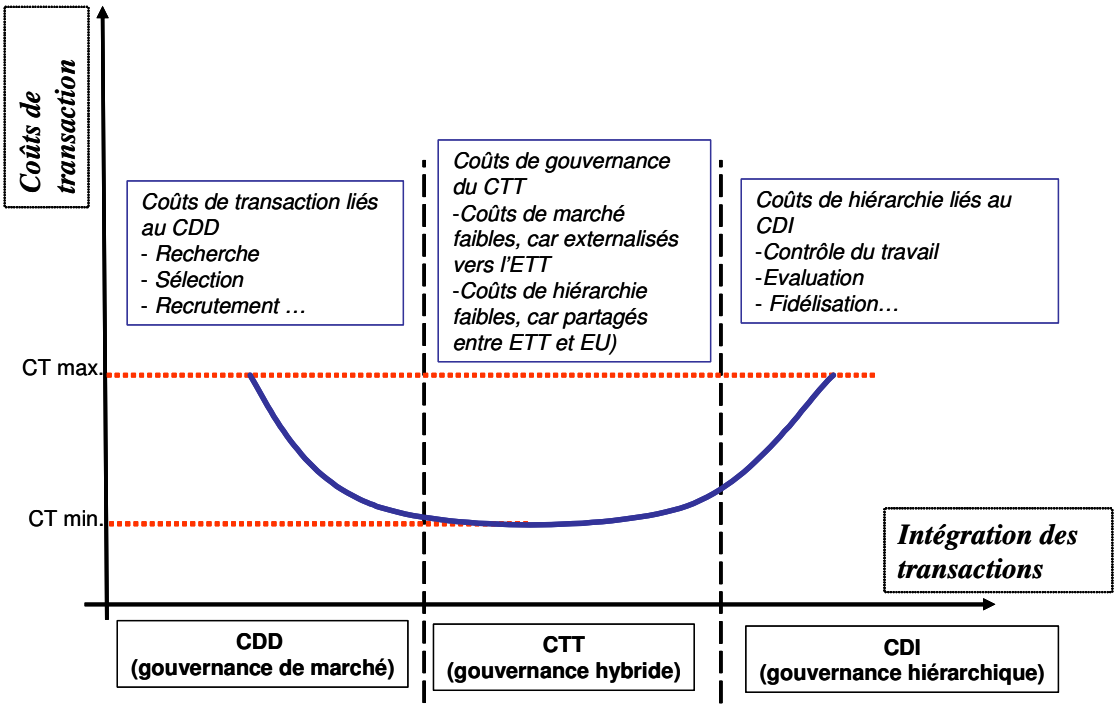
L'emploi direct des intérimaires par l'entreprise cliente permet d'assurer un meilleur contrôle des comportements opportunistes, et ce d'autant plus que le salarié intérimaire ne connaît pas bien

[73] Le productivité du travail peut par exemple se calculer par le ration quantité produite/heures de travail utilisées. Plus le travail est utilisé de manière intensive (c'est-à-dire si tout es les heures payées sont des heures de travail efficaces), plus le ratio augmente.

l'entreprise utilisatrice, et aura donc de la peine à y développer ce type de comportements (ex : comportement de « tire au flanc »), [Abraham – 1998].

Dans ce cadre théorique, le CTT apparaît plus économe que le CDD et le CDI en termes de coût de transaction : on peut à titre d'illustration représenter sur un schéma le niveau théorique des coûts de transaction associés à chaque forme contractuelle (*Figure 3*)

Figure 3 : Intérim et coûts de transaction



3.1.2.2. Le recours à l'intérim comme facteur de réduction des coûts dans l'organisation

Confrontées à des situations concurrentielles et des contraintes de rentabilité de plus en plus pesantes, les entreprises peuvent chercher à externaliser certains coûts de main d'œuvre, en déléguant la prise en charge du recrutement, de la sélection et de la formation aux ETT, ce qui leur permet d'avoir des salariés immédiatement opérationnels [Deneuve – 2002] : ces services sont bien évidemment facturés par les ETT dans le coût global de leur prestation, ce qui conduit à un coût global à peu près équivalent au double du salaire de référence pour l'entreprise utilisatrice[74]. Ce coût peut paraître élevé, mais l'avantage pour l'entreprise utilisatrice est d'obtenir une meilleure visibilité : les coûts sont forfaitaires et prévus au contrat, et l'ETT prend en charge le risque de recrutement, en s'engageant en règle générale à remplacer rapidement un salarié si

[74] Ce coût est obtenu en multipliant le salaire de référence par un coefficient en général voisin de 2, variant selon la qualification du salarié (1,9 pour un manoeuvre jusqu'à 5 pour un cadre doté de compétences rares). Ce coefficient intègre les divers coûts supportés par l'ETT et sa marge bénéficiaire [Glaymann – 2005].

celui-ci se révèle inadapté au poste proposé. Ceci peut réduire les coûts de transactions par rapport au recours direct au marché, si l'entreprise souhaite par exemple embaucher elle-même un salarié en CDD.

Nous avons également vu que les salariés intérimaires étaient rémunérés à un niveau supérieur à celui des permanents, en raison des primes de précarité. Il pourrait alors sembler paradoxal d'engager des intérimaires pour faire des économies sur les coûts de main-d'oeuvre. Dans la réalité, ce paradoxe n'est qu'apparent, car l'évaluation des coûts salariaux, des coûts administratifs et des coûts d'usage peut être favorable au CTT par rapport aux autres formes d'emploi précaire [Ramaux - 1994] , voire même au CDI [Gorgeu & Mathieu – 1998]. Nous avons pu en obtenir la confirmation auprès de plusieurs responsables d'agence appartenant à de grandes enseignes : la négociation des tarifs de mise à disposition combinée aux économies réalisées sur la gestion administrative rendent le recours à l'intérim rentable pour les grands entreprises utilisatrices. De plus, par rapport au CDD, le recours à l'intérim peut se faire avec des formalités réduites, car l'ETT est l'employeur légal de l'intérimaire.

Une évaluation des coûts annuels comparés des trois types de contrats principaux (CDD,CTT et CDI) a été effectuée par Gorgeu & al. [1998] dans le cas précis de l'industrie automobile. Le tableau suivant résume les résultats de leur estimation :

Tableau 11 : Comparaison du coût annuel d'un salarié pour l'entreprise utilisatrice en CDD, CTT et CDI (d'après Gorgeu &, 1998 p70)[75]

Intérim	Calcul sur la base d'un coefficient de 1.95 sur une moyenne journalière de 7h42 et de 220 jours par an pour un agent de production, rémunéré au SMIC. **Coût : 20 455 euros** (il faut y ajouter la prime d'équipe, l'indemnité de transport). Le paiement se fait 30 jours fin de mois, voire à 90 jours fin de mois (les sommes sont ainsi placées).
CDD	Calcul réalisé sur la base du coefficient 155 de la convention collective de la métallurgie, soit une base supérieure au SMIC, sur une durée de 12 mois, et qui inclut la prime d'équipe. Le CDD est payé au prix du poste, à la différence de l'intérimaire. **Coût : 21 952 euros**
CDI	Calcul réalisé sur la base du coefficient 155 de la convention collective de la métallurgie, soit une base supérieure au SMIC, sur une durée de 12 mois. **Coût : 21 288 euros.** A ce salaire de base, doivent être ajoutées les charges patronales, la prime d'équipe, l'indemnité de transport, la prime d'assiduité(il faut 13 mois de présence), la prime de vacances, la prime liée à l'ancienneté de 3 ans minimum.

Nous pouvons remarquer que l'intérim s'avère la forme contractuelle la plus économique pour l'entreprise utilisatrice, dans ce cas précis.

De manière plus générale, si l'on considère que le coefficient d'un salarié titulaire avoisine les 1,8 (en raison des charges sociales et des coûts indirects), on peut affirmer, en suivant Evaere [1999], que le coût marginal de l'intérim est réduit par rapport au CDI.

[75] Les sommes ont été converties en euro ; les calculs ont été fait sur le niveau du SMIC de 1997.

Il faut noter pour terminer que le chiffre de 1% de recruteurs affirmant que l'intérim « revient moins cher » mentionné dans le tableau 12 ci –dessus est faible, mais il ne tient pas compte de la taille des entreprises des répondants : seules les grandes entreprises ont un pouvoir de négociation suffisant pour faire pression sur les ETT afin d'obtenir des rabais sur le volume d'heures demandées. Les travaux de Deneuve [2002] évaluent la part des contrats négociés avec des « grands comptes » à 40% des contrats signés[76].

3.1.3 Les motifs gestionnaires : l'intérim comme « outil RH »

L'intérim peut être utilisé comme outil pour gérer indirectement certains problèmes particuliers dans le domaine de la gestion des ressources humaines, dans les phases de recrutement et durant le travail en entreprise.

3.1.3.1. L'intérim comme mode de sélection

Les CTT apparaît comme un mode de sélection des salariés : ce phénomène apparaît à la fois en France [Gorgeu & al.- 1998, Evaere – 1999], et dans les études étrangères [ex : Houseman – 1997 ; Von Hippel & al. – 1997].

Cette méthode de pré-recrutement est très ancienne, et d'utilisation courante dans les entreprises utilisatrices. Elle permet de réduire fortement les coûts liés à une erreur d'appréciation en retardant parfois durant plusieurs années l'embauche définitive du salarié.

A. Gorgeu R. Mathieu et M. Pialoux [1998], dans leur enquête menée auprès des équipementiers pour l'industrie automobile, présentent le recours au CDD et à l'intérim comme un élément décisif de la gestion de la main d'œuvre dans la filière. Ils remarquent que l'embauche en CDI se fait dans le vivier d'intérimaires des usines : l'intérim est devenu le seul canal de recrutement pour les ouvriers de la production, car il permet de réduire les risques en cas d'embauche en CDI ; les employeurs attendent le moment opportun et choisissent « l'élu » en s'entourant d'un maximum de précautions. L'intérim (tout comme le CDD) apparaît ainsi comme une véritable « mise à l'épreuve » du futur embauché, ce que confirment de manière évidente les statistiques sur les créations d'emplois en France que nous avons citées plus haut (plus des trois-quarts des créations d'emploi se font sous statut précaire).

3.1.3.2. L'intérim comme moyen de protéger les « insiders »

Cette affirmation prend sa source dans le vaste courant d'études né des travaux économiques sur le dualisme du marché du travail [Piore & Doringer- 1971 ; Lindbeck & Snower – 1996 ; Gazier-2003]. Le marché du travail y est modélisé comme fondamentalement hétérogène, segmenté en

76 Toutefois, De neuve [2002] remarque que, « depuis la mise en place des allègements de charges pour les emplois non qualifiés dans le cadre des 35 heures, l'avantage comparatif de l'emploi intérimaire s'est quelque peu émoussé ».

diverses catégories de travailleurs plus ou moins favorisés. Les salariés évoluant sur les « marchés internes », à l'intérieur des grandes firmes, sont soigneusement sélectionnés, mieux formés, mieux payés et mieux protégés contre les fluctuations (ils sont généralement employés en CDI) : ce sont des « insiders », selon l'expression proposée par Lindbeck & Snower [1996]. A l'opposé, les salariés évoluant sur les marchés « externes », sont soumis à une forte concurrence, leurs conditions de travail sont moins sécurisantes, leurs contrats de travail sont plus souvent précaires (CDD et CTT), et leurs perspectives d'emploi dépendent plus étroitement de la conjoncture économique ; ils peuvent être considérés comme relativement défavorisés par rapport aux salariés évoluant sur les marchés internes : ce sont les « outsiders », ou les « salariés périphériques » [Atkinson – 1984]. Cette théorie a beaucoup évolué [voir Gazier – 2003, pour une synthèse], mais la distinction fondamentale entre salariés du cœur et de la périphérie demeure : les intérimaires sont toujours considérés comme l'exemple-type de salarié périphérique.

Dans cette optique, le recours à l'intérim, et plus généralement aux emplois précaires, peut être envisagé comme un moyen de « protéger » les salariés du noyau dur (les « insiders ») contre les fluctuations conjoncturelles.

3.1.3.3. L'intérim comme outil de « mobilisation »

L'intérim recèle, selon certains auteurs [ex : Ramaux – 1994 ; Beaud & Pialoux – 1999 ; Evaere – 1999, Arnaud & Loriol – 2002] des vertus « pédagogiques » lorsque les intérimaires cohabitent avec des salariés permanents. La présence minoritaire d'intérimaires dans une entreprise a un double impact. En premier lieu, les intérimaires peuvent être incités à fournir des efforts importants pour accéder à un statut de CDI ou à un renouvellement de leur contrat, surtout s'ils savent que l'entreprise utilisatrice pratique un pré-recrutement sur le modèle étudié au paragraphe précédent. Cette mobilisation peut conduire les intérimaires à réaliser un travail plus intensif que les permanents. Plusieurs études semblent indiquer que la motivation et l'effort au travail chez les intérimaires désireux d'obtenir un emploi fixe peuvent être supérieurs à ceux constatés chez les permanents : ils sont prêts à se « dévouer » si ils estiment avoir une chance d'accéder à un CDI [ex : Mc Donald & Makin – 2000 ; Gorgeu & Mathieu – 1998 ; Beaud & Pialoux – 1999 p. 52]. Un étude empirique menée en Suisse par A. Engelandt & R. Riphanhn [2005] montre par exemple que les intérimaires ont un niveau d'absentéisme plus faible et un niveau d'effort supérieur aux salariés permanents.

En second lieu, les salariés permanents peuvent se retrouver confrontés avec une main d'œuvre prête à faire des efforts importants, souvent jeune, diplômée, et désireuse d'accéder à un emploi stable. Cette concurrence peut avoir des effets contradictoires : elle peut être incitative, si les titulaires, « pour ne pas perdre leurs acquis consentent à davantage d'efforts, modèrent leurs

velléités contestataires et revendicatives [Evaere – 1999] ; mais elle peut aussi être à la base de tensions entre intérimaires et permanents [Geary – 1992 ; Gorgeu & al. – 1998]. Une étude empirique menée aux Etats-Unis [Davis-Blake & al. – 2003] sur les impacts de la cohabitation entre permanents et intérimaires conclut par exemple à la prédominance d'effets négatifs (du point de vue de la direction) chez les salariés permanents, tels que la diminution de la loyauté, l'insatisfaction par rapport aux managers, et l'incitation à l'action revendicative.

3.1.4. Les motifs « politiques » : l'intérim contre l'action syndicale

Cette question a été développée en France par S.Beaud & M.Pialoux [1999], qui ont étudié sur une longue période l'organisation des usines Peugeot Sochaux. La politisation et la syndicalisation ouvrière dans la filière automobile française a longtemps été forte, surtout depuis les années 70. Selon les auteurs, de nombreux facteurs sont progressivement venus remettre en cause cette forte politisation et la solidarité à l'intérieur des usines : la généralisation des nouveaux modes de gestion de la production (flux tendus, automatisation, réduction des niveaux hiérarchiques) a entraîné la suppression pour les militants de moyens de lutte contre les chefs au travail, ce qui a entraîné leur remise en cause progressive. Une des autres raisons de cette usure du militantisme ouvrier à Sochaux est l'hostilité des jeunes à l'égard du syndicat. Les auteurs citent l'exemple de jeunes intérimaires (qui travaillent chez Peugeot depuis 7 à 8 ans) qui aspirent avant toute chose à un emploi stable, un logement à eux, une situation matrimoniale fixe. Le militantisme de lutte leur semble le vestige d'un luxe de privilégiés ; ils respectent la hiérarchie qui «les aide en les couvrant vis à vis de l'agence d'intérim ». De plus, pour eux, les « exploiteurs » ne sont pas les patrons, mais plutôt les agences d'intérim, voire l'Etat (« qui laisse faire »). La coexistence entre permanents syndiqués et précaires non syndiqués permet l'affaiblissement des syndicats lors des conflits, qui sont de moins en moins suivis, et une stabilisation des salaires. En utilisant de la main d'œuvre jeune, scolarisée, diplômée, connue, mise à l'épreuve en situation de travail pendant une longue période (souvent au moins deux ans d'ancienneté dans les usines de la filière), peu absente, l'entreprise utilisatrice parvient à affaiblir la « culture d'atelier » fondée sur la lutte syndicale.

Cette analyse, dont les conclusions sont sans doute limitées aux seules grandes entreprises fortement syndiquées, repose sur l'idée présente dans la littérature suivant laquelle les salariés temporaires sont moins enclins à développer des stratégies de « résistance » [Prasad & Prasad – 2000] et de revendication sur leur lieu de travail, en raison de la brièveté de leurs missions. Ils ne sont pas non plus enclins à entreprendre des actions syndicales au sien des entreprises

utilisatrices, sachant qu'ils ne pourront pas recueillir les fruits de leur engagement : les sacrifices financiers consentis lors des grèves ne sont pas compensables par les avantages acquis[77].

On peut noter que le législateur français, peut-être conscient des risques de dérive, encadre très précisément l'usage «stratégique» de l'intérim, puisqu'il est rigoureusement interdit de remplacer un salarié gréviste par un intérimaire lors d'un conflit social.

Nous allons à présent aborder le recours au travail temporaire du point de vue des salariés, en nous interrogeant sur les motifs conduisant ceux-ci à choisir, selon divers niveaux de contrainte, cette forme d'emploi.

3.2. Le recours au travail temporaire envisagé du côté de l'offre (les salariés)

Dans une logique de marché, la demande de travail temporaire, adressée par les entreprises utilisatrices et les ETT, va se trouver confrontée à une offre émanant des salariés. Cette offre de travail peut être plus ou moins « libre » : les études empiriques consacrées aux salariés intérimaires [ex : Lautsch – 2002 ; Jourdain – 2002 ; Ellingson & al. – 1998] montrent que ceux-ci présentent différents profils vis-à-vis de l'intérim, qui vont du choix assumé et raisonné pour cette forme d'emploi jusqu'au « non-choix », où la décision est dictée par l'impérieuse nécessité de trouver un emploi, quelles que soient ses modalités d'exercice.

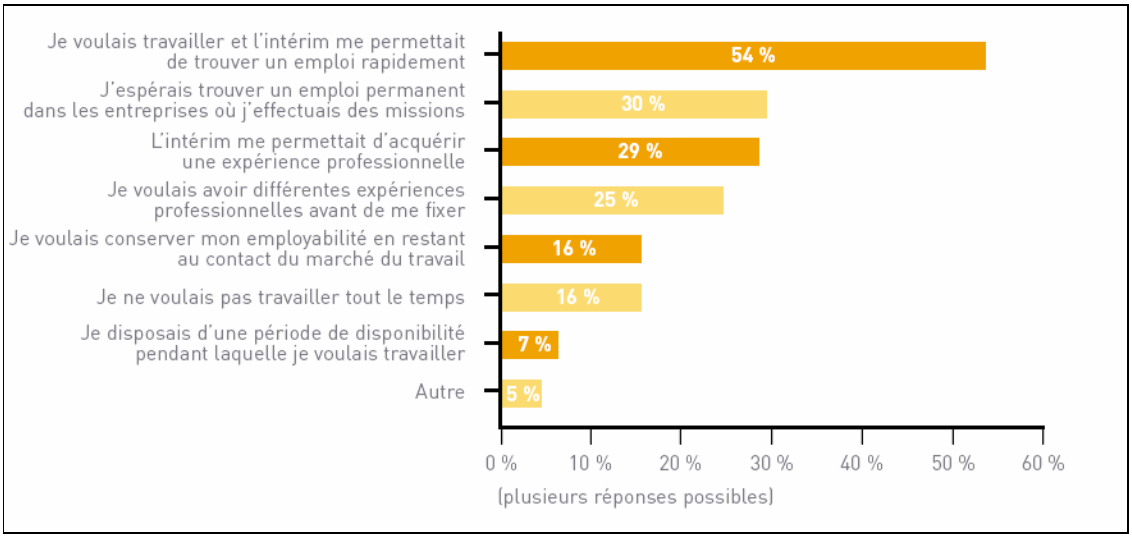
Nous nous appuierons en partie dans ce paragraphe sur les données issues d'entretiens semi-directifs menés auprès de 15 salariés intérimaires. Ces entretiens avaient pour but principal de mieux comprendre les processus d'implication des intérimaires (*chapitre 3*). Ils nous ont cependant permis au détour des conversations menées d'obtenir la confirmation des conclusions de plusieurs études qualitatives menées en France sur le sujet [Faure Guichard – 2000 ; Jourdain – 2002 ; Glayman- 2005], qui font toutes état de la variété des motifs amenant les salariés à travailler en intérim.

Une enquête publiée en 2003 par l'institut CSA pour le compte du FPETT (Fonds pour l'emploi dans le travail temporaire), intitulée « regards des intérimaires sur l'intérim[78] » qui a notamment recensé dans le cas de France les divers motifs ayant mené les salariés à s'inscrire en intérim (*graphique 11*) pourra nous servir de fil directeur dans notre analyse de l'offre de travail temporaire dans le cas de la France.

[77] Ce principe connaît des exceptions : les intérimaires des usines Peugeot d'Aulnay sous bois et de Renault Flins se sont engagés dans une grève très suivie fin 2006. L'ampleur inattendue de ce mouvement est lié au nombre de salariés concernés (près d'un tiers des ouvriers de production de Flins sont intérimaires).

[78] Enquête téléphonique menée sur un échantillon de 1101 intérimaires

Graphique 11 : Réponses à la question « quelles raisons vous ont amené à travailler en intérim ?(plusieurs réponses possibles) » (CSA-FPETT- 2003, p5)



Dominique Glayman [2005, p.156] remarque à juste titre que ce type d'enquête « représente le point de vue des professionnels du travail temporaire, et correspond inévitablement à la logique de cet acteur ». Les réponses données par les intérimaires peuvent, selon lui, être interprétées plus ou moins positivement. Par exemple, l'item « je disposais d'une période de disponibilité pendant laquelle je voulais travailler » peut représenter des situations d'attente avant un emploi stable. On peut remarquer que seuls certains énoncés (ex : « je voulais avoir différentes expériences professionnelles avant de me fixer ») laissent apparaître un véritable choix pour l'intérim. Nous allons développer les diverses justifications du choix de l'intérim par les salariés en tentant de différencier les motifs de recours « par défaut » et les motifs fondés sur les avantages réels ou supposés de l'intérim.

3.2.1. L'offre de travail temporaire « par défaut »

L'offre de travail temporaire par défaut correspond à toutes les situations dans lesquelles les salariés recourent à l'intérim en raison de l'impossibilité d'obtenir un CDI. Ce recours aux contrats temporaires peut certes apparaître comme volontaire et assumé dans le discours des intéressés, il n'en constitue pas moins une solution par défaut dans le sens où les salariés concernés auraient accepté un CDI si celui-ci leur avait été proposé.

3.2.1.1. Le travail temporaire « faute de mieux »

On se trouve ici dans le cas de l'intérim contraint : les salariés s'inscrivent auprès d'une ETT car ils ne peuvent pas obtenir d'emploi par d'autres méthodes.

On note sans surprise que l'intérim contrait concerne surtout les population en difficulté face aux procédure de recrutement et de sélection des entreprises françaises. Plusieurs travaux ont en effet mis l'accent sur le particularisme du marché du travail français, qui semble être organisé de manière à rendre l'accès au « noyau dur » des salariés en CDI très difficile [ex : Eymard-Duvernay 2004 ; Blanchard & Landier – 2002]. La sélectivité des procédures de recrutement et d'intégration est particulièrement forte en France : la frilosité des recruteurs vis-à-vis du CDI [Beaujolin – 2003 p.562] constitue l'une des manifestations de la spécificité du modèle français d'emploi,qui se caractérise par un taux d'activité relativement faible, un chômage important qui touche des catégories de salariés très spécifiques (les jeunes faiblement diplômés, les salariés âgés).

Les salariés qui cumulent les facteurs potentiels de discrimination vis-à-vis de l'emploi stable sont alors amenés à se tourner vers l'intérim, souvent après plusieurs échecs dans l'obtention d'un CDI. La discrimination peut être liée à l'âge (salariés jeunes et âgés), au niveau scolaire (faible niveau de qualification), ou bien, de manière plus insidieuse, à des aspects sociaux ou culturels, qui entraînent des difficulté à mener une recherche d'emploi et à se montrer performants lors des procédures de recrutement (manque de maîtrise de la langue ou des codes sociaux de l'entreprise). On peut prendre en exemple les travailleurs immigrés dans l'industrie et le BTP, qui sont par exemple particulièrement orientés vers les ETT, car ils cumulent souvent les facteurs de discrimination. Les ETT peuvent favoriser leur intégration en se chargeant des tâches administratives et en facilitant la recherche d'emploi à travers l'enchaînement des missions.

Témoignage : Mme D., responsable d'une agence de BTP- St Raphaël (83) – entretien réalisé le 9/11/2006

(…) Vous savez, ici on a beaucoup d'immigrés qui travaillent dans le BTP …il y en a des anciens qui parlent pas français, et qui parfois ne savent ni lire ni écrire… il y en a beaucoup. Alors nous, on fait du social, on les aide dans toute la paperasse, parce que vous savez, ils ne pourraient pas se débrouiller tout seuls (…) Ils viennent nous voir parce qu'ils savent que nous on peut les aider dans tout l'aspect administratif, et faire les papiers à leur place...(…)

3.2.1.2. Le travail temporaire comme vecteur d'insertion ou de réinsertion sur le marché du travail

Ce type d'usage concerne les jeunes salariés et les salariés ayant perdu leur emploi. L'intérim est ici utilisé comme une sorte de « sas » permettant d'accéder ou de revenir sur le marché du travail. Il semble, d'après l'étude CSA/FPETT que ce type de population soit majoritaire chez les

entrants dans l'intérim (53 % des nouveaux entrants en intérim en 2002 étaient inscrits l'ANPE, et 23% éaient étudiants ou élèves).

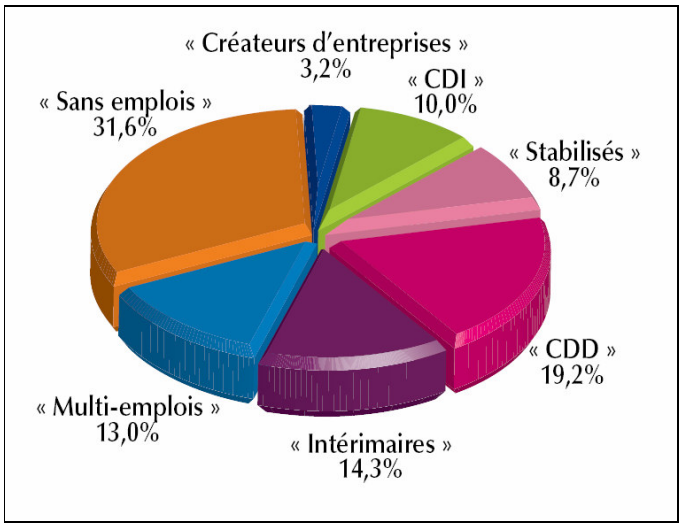
Dans son enquête, C. Jourdain [2002, p 10] distingue un « intérim d'appoint », utilisé par les jeunes pour assurer un revenu leur permettant de financer leur études, ou de vivre en attendant un poste fixe, et un « intérim tremplin » permettant aux jeunes salariés de développer leur employabilité et enrichir leur CV. L'intérim d'appoint permet indirectement aux jeunes de découvrir le marché du travail, en exerçant des activités souvent peu qualifiées et éloignées de leur projet professionnel. A l'opposé, l'intérim tremplin constitue une réelle préparation à la vie professionnelle, puisque les salariés recherchent des missions qui correspondent à leur qualification et leur permettent de se forger une expérience professionnelle autorisant une transition vers des contrats en CDI. Jourdain [2002, p 13] remarque que ces intérimaires sont en général plus diplômés que la moyenne ; ils envisagent l'intérim comme une période transitoire de quelques années et considèrent les missions comme une méthode de pré embauche efficace.

En ce qui concerne l'usage du travail temporaire comme vecteur de retour à l'emploi pour les chômeurs, les données disponibles montrent que l'intérim constitue le moyen le plus rapide et le plus efficace pour retrouver un emploi, sans préjuger de la stabilité de cet emploi : selon l'Unedic[79], plus de 50% des emplois retrouvés par les chômeurs inscrits depuis un mois auprès de l'ANPE sont des contrats d'intérim. Si l'on envisage le retour à l'emploi de manière plus détaillée et à moyen terme, une étude de l'Unedic[80] montre que l'intérim et le CDD demeurent les formes d'emplois majoritaires chez les chômeurs indemnisés ayant retrouvé un emploi interrogés un an après leur inscription (*graphique 12*).

De manière générale, on constate que l'intérim peut constituer un point de passage, souvent contraint, vers un emploi stable. Cette capacité à permettre la transition vers l'emploi stable est souvent mise en avant par les professionnels du travail temporaire, car elle s'appuie sur des données solides. Elle est invoquée par les professionnels pour combattre l'idée selon laquelle l'intérim serait une forme d'emploi précaire. Le rapport économique du PRISME pour l'année 2005 [Prisme - 2006 p. 12] affirme que « à l'opposé des « clichés » véhiculés sur l'intérim, l'enquête de l'UNEDIC montre que loin d'être un facteur de précarité, l'intérim représente le meilleur moyen de s'insérer durablement sur le marché du travail : 43 % des anciens intérimaires, sont, 18 mois après la fin de leur mission, en emploi pérenne (c'est-à-dire ayant travaillé de façon continue depuis au moins 6 mois) contre 36 % des personnes ayant terminé un CDD et 34 % un CDI.).

[79] Unedic – point Statis n° 14-2005
[80] Unedic – point Statis n°19-006

Graphique 12 : Les « parcours d'emploi » des inscrits à l'assurance chômage en France : situation des salariés 12 mois après leur inscription auprès de l'assurance –chômage (mai 2005)



Légende :
- les salariés « stabilisés » sont des allocataires ayant décroché un CDI après être passés par le CDD ou l'intérim.
- les salariés « multi-emplois » sont des allocataires qui ont accédé à plusieurs types d'emploi, sans parvenir à retrouver une activité stable

Cette capacité de l'intérim à assurer une transition vers l'emploi durable est attestée aussi dans les pays de l'OCDE. Selon plusieurs enquêtes consacrées aux trajectoires des salariés temporaires [ex : Houseman – 1997 ; Dekker – 2001 ; Storrie – 2002, cités dans les « perspectives de l'emploi OCDE » – 2002 p 174] les données recueillies dans les pays européens et aux Etats-Unis montrent qu'il existe une trajectoire très identifiable des travailleurs temporaires vers des emplois permanents. De 30 % (en France) à 65% des travailleurs temporaires (en Autriche, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni) peuvent espérer obtenir un emploi permanent au bout de deux ans d'intérim.

3.2.3. L'offre de travail temporaire par choix

Les intérimaires ne sont pas tous victimes de leur situation : un certain nombre d'entre eux ont volontairement choisi cette forme d'emploi. Les chiffres disponibles pour la France et les Etats-Unis montrent qu'un pourcentage significatif d'intérimaires affirme avoir choisi cette forme d'emploi[81]. Ce choix repose sur un certain nombre de caractéristiques des missions d'intérim, qui apparaissent comme des avantages aux yeux des répondants, à la fois sur le plan personnel et professionnel.

[81] 15% des intérimaires d'un échantillon de 130 salariés constitué par la DARES en 2000 ont délibérément choisi de travailler en intérim sur le long terme [Jourdain – 2002 p 10]. 30% des salariés de l'échantillon national américain (current population survey) utilisé par Morris & Vekker [2001, p382] affirment préférer travailler en contrats temporaires

3.2.3.1. La liberté d'organisation

La volonté de gérer librement son temps apparaît fréquemment dans les motivation des salariés intérimaires. Qu'il s'agisse du choix dans les horaires de travail [Gannon – 1984], de la volonté de gérer ses périodes de congé [Nardone & Povlika – 1989] ou de la volonté de garder du temps libre pour s'occuper de sa famille [ex : Morris & Vekker – 2001] ou poursuivre ses études [ex : Polivka – 1998], les intérimaires « volontaires » affirment que le travail temporaire leur permet un niveau de flexibilité impossible à envisager dans le cadre d'un CDI.

Ce désir de liberté et d'indépendance, qui ne se réduit pas forcément au seul temps de travail, apparaît fréquemment dans les témoignages des intérimaires volontaires interviewés sur la période récente par Faure Guichard [2000] et Glayman [2005]. C. Faure-Guichard [2000, p. 111] distingue parmi les intérimaires volontaires un sous-groupe d'individus qui mettent en pratique une conception « polycentrée » de leur vie, dans laquelle la sphère professionnelle ne constitue qu'un lieu d'investissement parmi d'autres. Ces salariés trouvent dans l'intérim une relation d'emploi qui leur permet de rester maîtres de leur temps. D. Glaymann [2005, p183] utilise l'expression de salariés « sans carrière » pour désigner ces intérimaires, qui font volontairement le choix de rester à la lisière des organisations et de travailler lorsqu 'ils le désirent. L'auteur constate que seuls des salariés dotés de compétences suffisamment rares et/ou demandées par les entreprises utilisatrices peuvent se permettre de suivre de pareilles trajectoires professionnelles.

On peut remarquer que la conciliation entre vie privée vie professionnelle est très fréquemment invoquée par les salariés qui choisissent de travailler à temps partiel, mais moins souvent par les intérimaires [Morris & Vekker 2001, p. 382]. La forte proportion de femmes parmi les salariés à temps partiel et la forte proportion d'hommes parmi les intérimaires illustre en partie ce phénomène. Ceci s'explique par le fait que les contrats à temps partiels donnent aux salariés la possibilité non pas d'obtenir une réelle flexibilité du temps de travail, mais plutôt la possibilité d'aménager leurs horaires de manière relativement stable, afin de pouvoir se consacrer à leur vie de famille [de Grip & al. – 1997]. L'exemple –type en France est le travail à 80% du temps plein, ou « semaine de quatre jours ».

3.2.3.2. L'affaiblissement de la contrainte hiérarchique

Plusieurs études mentionnent également un point intéressant, proche du précédent mais néanmoins distinct, et que nous avons pu confirmer lors de plusieurs entretiens : un nombre significatif d'intérimaires « par choix » a choisi cette forme d'emploi pour garder leur indépendance et échapper à une contrainte hiérarchique trop forte: D. Glaymann [2005, p. 189] emploie l'expression forte d'intérim « libertaire » pour mettre l'accent sur le rejet de l'autorité et la volonté d'indépendance manifestée par ces salariés

Nous somme au-delà de la simple liberté d'organisation du travail, car ces intérimaires insistent davantage sur leur autonomie et leur indépendance vis-à-vis de l'autorité hiérarchique que sur leur marge de liberté dans l'organisation de leurs horaires de travail.

Ces salariés, lointains cousins des « sublimes » du 19ème siècle décrits dans un ouvrage récent par B. Gazier [2003] sur lequel nous aurons l'occasion de revenir plus tard, se considèrent presque comme des travailleurs indépendants, s'offrant parfois le luxe de « choisir » leur employeur, et se représentant la relation avec les employeurs (ETT ou entreprises utilisatrice) comme une relation égalitaire, entre professionnels. Ils possèdent souvent un niveau de qualification élevé, et sont conscients de leur valeur professionnelle.

Lors de nos entretiens, nous avons pu retrouver ces caractéristiques chez certains salariés :

Témoignage : Jean-Louis M. - plombier chauffagiste - entretien réalisé le 24/11/06

« Des plombiers chauffagistes, de toute façon il n'y en plus…

- Il n'y en a plus ?

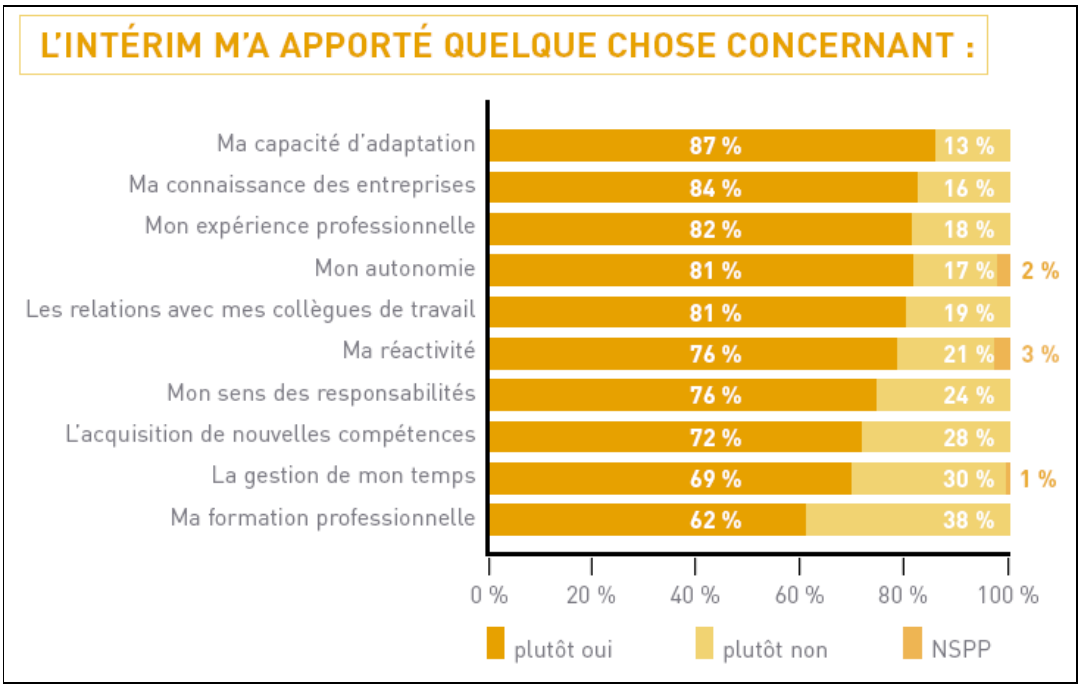
- Je veux dire des bons il n'y en a plus : des plombiers on en trouve, mais des gars qui savent lire les plans, on en trouve pas…Moi vous savez, ça m'arrive souvent d'être responsable d'équipe : je suis intérimaire sur le chantier, mais comme je suis qualifié, c'est moi qui fais le chef d'équipe…je suis l'intérimaire qui s'occupe des autres. »

(…) Moi j'aime bien qu'on me laisse travailler tranquille. De toutes manières, les clients ils voient bien que ça marche, et ils sont pas sur mon dos à me dire quoi faire : tant que le boulot est fait, ils viennent pas me voir ».

3.2.3.3. L'intérim comme outil au service de l'employabilité des salariés :

Les résultats de l'enquête CSA/ FPETT (2003) que nous avons mentionnée, montrent que les missions d'intérim peuvent avoir des effets positifs sur l'employabilité des salariés (*graphique 13*) : Un certains nombre de savoirs, savoir-faire et compétences sont spontanément cités par un grand nombre de salariés de l'échantillon

Graphique 13 : Les apports de l'intérim selon les intérimaires (CSA-2003 p8)



Pour certains salariés, souvent très qualifiés, l'intérim peut constituer une relation d'emploi très souple et très efficace pour assurer et développer leur employabilité. Le comportement individualiste de ces salariés parfois qualifiés de « mercenaires experts » [Freiche & le Boulaire – 2000, p 99] cadre parfaitement avec les analyses économiques en terme de capital humain [Becker - 1964]. Le capital humain se définit comme « l'ensemble des aptitudes productives des individus, y compris donc leur potentiel physique et leur disponibilité géographique[82] ». Pour Becker, la formation accroît la productivité de l'individu et donc les gains salariaux potentiels (sans compter la satisfaction « non monétaire » qui en découle).

L'approche en terme de capital humain appliquée au secteur de l'intérim indique que la multiplication rationnelle des expériences, à travers les missions d'intérim développe le savoir et l'employabilité du salarié (qui attend de son investissement une rentabilité dans le futur, c'est à dire une augmentation de son revenu du travail).

Lors de nos entretiens avec une responsable d'agence d'intérim médical, nous avons pu obtenir des confirmation de ce type de pratiques à travers les exemples d'infirmières travaillant volontairement en intérim afin de pouvoir exercer et se former dans différentes spécialités (anesthésie, bloc opératoire, maternité…) et améliorer leur employabilité, tout en échappant à la routine.

[82] Gazier [2001], page 62.

Dans le domaine de la gestion, un parallèle nous semble possible entre l'intérim choisi et les recherches sur les carrières nomades que nous avons brièvement mentionnées plus haut [ex : Cadin & al. - 2003 ; Martin - 2002]. Certains intérimaires peuvent utiliser la souplesse de cette forme d'emploi comme outil au service d'une carrière « nomade » (*boundaryless career),* dont le fil directeur est l'accumulation de compétences et le maintien d'une employabilité forte. Les exemples fondateurs présentés par les auteurs traitant des carrières nomades ne concernent pas, à notre connaissance, des salariés en contrats d'intérim, mais il s'agit dans plusieurs cas de salariés travaillant sous des régimes de CDD ou de contrats de mission ou de projets à terme défini (ex : les techniciens des industries cinématographiques étudiés par Jones – 1996).

A notre connaissance, un seul article de recherche a explicitement mis en rapport carrières nomades et intérim [Marler & al. – 2002] : les auteurs s'appuient sur les travaux fondés sur l'exploitation des panels d'enquête nationaux sur les conditions de travail et d'emploi aux Etats-Unis [ex : Cohany – 1996] pour remarquer qu'une partie significative des intérimaires choisissent cette forme d'emploi dans le but d'accroître et de diversifier leurs compétences et d'augmenter leurs gains salariaux : ils proposent de considérer ces intérimaires comme des exemples de salariés ayant choisi de mener des carrières nomades. Dans un ouvrage francophone récent consacré aux carrière nomades [Cadin & al. – 2003, p78], les auteurs esquissent également un lien entre formes particulières d'emploi et carrières nomades, en remarquant que « certaines personnes qui choisissent de travailler sous ces formes d'emploi atypiques apprécient et recherchent leur flexibilité ».

Synthèse de la section 1 :

En guise de conclusion de ce tour d'horizon consacré aux emplois atypiques en général et à l'intérim en particulier , il paraît important de retenir deux idées importantes : l'hétérogénéité du phénomène de l'emploi atypique et la variété des motifs de recours à ces formes d'emplois.

En premier lieu, il est crucial pour la suite de notre travail de prendre en compte l'hétérogénéité de l'emploi atypique. Les diverses formes d'emplois non standard correspondent à des définitions juridiques différentes et reflètent des modèles d'emploi diversifiés : la multiplicité des formes particulières d'emploi en France peut ainsi apparaître comme la manifestation d'une volonté de réglementation et d'organisation du marché du travail (surtout si l'on compare avec les pays anglo-saxons, où les « contrats aidés » sont pratiquement absents). Il apparaît donc fondamental de définir un objet d'étude spécifique et limité si l'on souhaite tirer des conclusions opératoires : c'est pourquoi nous avons choisi de nous intéresser à l'intérim, qui présente l'avantage d'être une forme particulière d'emploi utilisée depuis longtemps en France, mais également présente dans tous les pays occidentaux.

Malgré cette restriction dans le choix des formes d'emploi étudiées, il conviendra de rester prudent quant aux résultats de recherches menées sur l'intérim : nous avons en effet pu constater que la réglementation des contrats de travail temporaire pouvait varier selon les pays, et que la France se caractérise notamment par la sévérité et la précision de l'encadrement juridique de l'intérim.

Nous avons pu également constater une grande hétérogénéité dans les motifs de recours aux emplois temporaires, à la fois du côté des entreprises utilisatrices et des salariés eux-mêmes, qui présentent des profils très différenciés dans leur approche du travail temporaire. Si l'on souhaite étudier en particulier les attitudes des salariés intérimaires, il est donc important de prendre en compte cette complexité.

Section 2. L'implication au travail des salariés intérimaires : une revue des recherches publiées

Nous allons à présent aborder notre domaine de recherche spécifique, en nous attachant à appliquer les concepts présentés dans le chapitre consacré à l'implication au travail au cas spécifique des salariés intérimaires. Nous verrons dans un premier temps que de nombreux travaux reposent sur l'hypothèse que la relation de travail temporaire est « par essence » peu favorable à l'implication des salariés. Nous verrons ensuite que les recherches empiriques recensées sur le sujet de l'implication des salariés temporaires présentent des résultats nuancés, qui ne permettent pas de valider sans restriction cette hypothèse pessimiste.

Nous proposerons pour terminer quelques pistes pour expliquer la relative inconsistance des résultats empiriques, lesquelles pistes constitueront la base de notre cadre de recherche, exposé en détail dans le troisième chapitre.

1. Les attitudes au travail des salariés intérimaires

Nous allons tout d'abord procéder à une revue des analyses portant sur les conséquences attitudinales supposées de la précarité des contrats temporaires, en mettant l'accent sur les impacts concernant notre sujet d'étude : l'implication au travail

1.1. Le « paradoxe flexiblité-implication » : un a priori pessimiste

Le point de départ choisi par une majorité de chercheurs qui se sont intéressés aux conséquences des emplois temporaires (CDD et intérim) sur le vécu des salariés est plutôt pessimiste. Il repose sur le raisonnement hypothétique suivant : la recherche de flexibilité quantitative de la part des entreprises conduit au développement de contrats temporaires, dont la précarité de fait devrait avoir des effets négatifs sur la situation économique et sociale, ainsi que sur les attitudes des salariés qui y sont soumis.

De nombreuses recherches ont choisi ce point de départ, dans le domaine de l'économie, de la sociologie du travail et des sciences de gestion. Dans le domaine de l'économie du travail par exemple, les recherches se sont appuyées sur le cadre théorique dualiste forgé par Piore & Doeringer [1971], ainsi que sur la théorie insiders/outsiders [Lindbeck & Snower- 1986] pour souligner les avantages accordés aux salariés du cœur (« *core workers* »), qui sont sélectionnés, formés et fidélisés, ainsi que la ségrégation opérée sur les travailleurs précaires (*péripherical workers,*), qui servent de variable d'ajustement face aux fluctuations, et dont le statut est jugé systématiquement moins enviable que celui des salariés permanents.

Dans le champ de la gestion des ressources humaines, plusieurs auteurs mettent l'accent sur l'impact négatif des politiques de flexibilité quantitative des ressources humaines sur les attitudes au travail : il existerait une ligne de partage entre une « bonne » et une « mauvaise » flexibilité [Cadin & al . 2004 p174]. La « bonne flexibilité » serait la flexibilité qualitative interne, fondée sur la compétence et la mobilisation des salariés ; elle reposerait sur la stabilité de l'emploi et de la situation de travail [Evaere- 1998 p. 21], et serait tout à fait compatible avec une implication organisationnelle forte. A l'inverse, la « mauvaise » flexibilité externe de l'emploi est censée être « peu apte à créer de la performance durable laquelle suppose de mettre en œuvre l'implication et la motivation des salariés » [Donnadieu – 1999 p 30]. Dans le même ordre d'idée, J. Freiche et M. le Boulaire [2000 - p 82] mettent en évidence les difficultés engendrées par « le paradoxe d'une gestion simultanée de l'implication et de la précarité. »

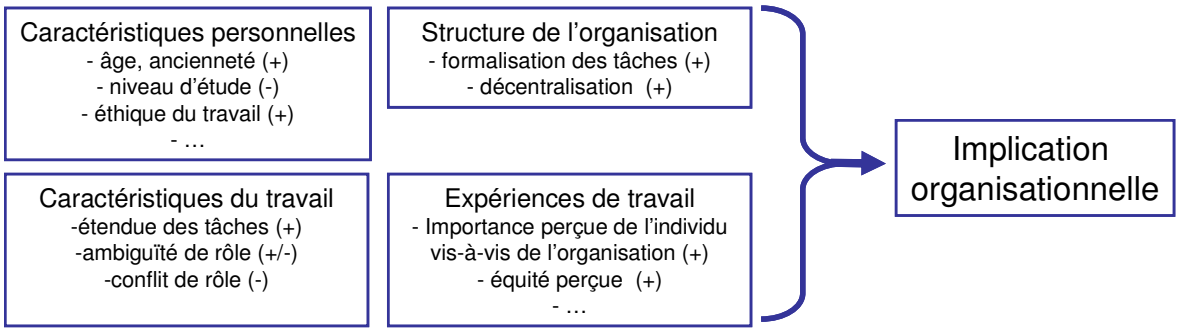
Les travaux que nous venons de citer reposent donc sur le postulat que l'exigence de flexibilité quantitative de l'emploi et les conditions nécessaires au développement de l'implication apparaissent contradictoires, tout spécialement dans le cas de l'implication organisationnelle.

Nous allons détailler ce mécanisme, en présentant rapidement ces conditions telles qu'elles apparaissent dans la littérature de recherche, et en essayant de montrer en quoi elles peuvent ne pas être compatibles avec la situation des intérimaires. Nous distinguerons les antécédents de l'implication (variables identifiées comme ayant un impact sur l'implication) et les conditions de l'implication telles qu'elles ont été présentées par M. Thévenet [2004, p195].

1.1.1. Les antécédents de l'implication

Plusieurs auteurs de référence ont analysé les processus de développement de l'implication sur le lieu de travail, en tentant d'isoler et de classifier les différentes variables susceptibles d'influer [ex : Mowday & al. 1982, p.30 ; Meyer & Allen 1997, p.106 ; Mathieu & Zajac – 1998]. Le modèle classique de Mowday & al. [1988] présente par exemple une classification des antécédents en quatre groupes (*Figure 4*) :

Figure 4 : Les antécédents de l'implication organisationnelle (Mowday & al. – 1982 p30):



De manière plus générale, les études empiriques consacrées aux variables personnelles et situationnelles susceptibles d'avoir un impact sur les différents objets de l'implication au travail (implication dans l'organisation, la carrière et le travail) peuvent nous fournir des informations transposables au cas des intérimaires. L'absence d'antécédents « classiques » de l'implication chez les intérimaires peut constituer une présomption de faible implication…mais peut également être un indice que leur implication est d'une nature différente de celle des salariés permanents (cibles quasi-exclusives des travaux de recherche en la matière) : il faut donc rester prudent sur l'interprétation des résultats.

Ces antécédents sont relativement nombreux[83]. Les plus importants peuvent être résumés dans le tableau suivant construit à partir de plusieurs travaux de synthèse sur les antécédents de l'implication au travail [Mathieu & Zajac – 1990 ; Meyer & Allen -1997 ; Peyrat-Guillard – 2002 ; Cohen – 2003].

Tableau 12 : les antécédents de l'implication au travail

	Implication organisationnelle	***Implication dans la carrière ou la profession***	***Implication dans les valeurs du travail***
Implication affective (relationnelle)	- Age et ancienneté (+) - Niveau de formation (-) - Locus of control interne (+) - Etendue du poste et autonomie (+) - Conflit et ambiguité de rôle (-) - Equité et soutien perçus (+)	-Age (+) - Ancienneté dans la profession (+) - Locus of control interne (+) - Utilité du poste pour la carrière (+) - Ambiguité de rôle (-) - Climat organisationnel (+)	- Locus of control interne (+) - Climat organisationnel (+)
Implication cognitive (calculée ; transactionnelle)	- Age et ancienneté (+) - Non transférabilité des compétences (+) - Attractivité des alternatives (-)		
Implication normative	- socialisation familiale (+) - socialisation organisationnelle (+) - Investissements réalisés par l'entreprise et non compensables (+) - soutien perçu (+)		

Nb : le signe + indique une corrélation positive entre l'antécédent et l'implication

Cette classification, établie à partir d'enquêtes menées auprès de salariés permanents, paraît transposable aux intérimaires, une fois précisé le champ d'application de certaines variables situationnelles (qui peuvent faire référence à l'ETT ou l'entreprise cliente).

On peut noter tout d'abord que les variables liées à la personnalité des individus (ex : locus of control ou socialisation familiale) ne présentent pas de caractère discriminant : aucun argument ne permet d'affirmer qu'elles ne s'appliquent pas aux intérimaires. Par contre, un certain nombre d'antécédents de type situationnels apparaissent comme défavorables à l'implication dans le cas des intérimaires, car elles sont dépendantes du temps de présence dans l'organisation, comme le montrent les exemples suivants :

[83] Une étude de référence effectuée par Mathieu & Zajac [1990] en recense 26

Autonomie et l'étendue du poste	Les postes confiés aux intérimaires sont en général peu étendus, en comparaison avec ceux des salariés permanents, qui bénéficient en moyenne d'une expérience supérieure. La marge d'autonomie est plus faible (sauf pour les intérimaires très qualifiés).
Socialisation organisationnelle	La brièveté des missions dans les entreprises clientes et l'absence de présence dans l'ETT ne permettent pas une réelle socialisation organisationnelle.
Utilité du poste pour la carrière	La notion de carrière organisationnelle classique est inopérante pour les intérimaires
Climat organisationnel	Le climat organisationnel dans l'ETT peut avoir un impact théorique sur l'implication de l'intérimaire, mais celui-ci ne fait en général que passer dans son agence

1.1.2. L'analyse de M. Thévenet : les freins et les conditions de l'implication dans l'entreprise

Les travaux de M. Thévenet [1992 ; 2004] permettent de mettre à jour certaines conditions favorisant l'implication, qui peuvent être appliquées au cas des intérimaires afin d'éclairer le paradoxe flexibilité / implication.

Il faut noter que dans l'approche de M. Thévenet, l'implication des salariés n'est pas une variable facile à « manipuler » : l'auteur insiste plusieurs fois sur le fait que l'implication ne se décrète pas ; c'est le salarié qui choisit de s'impliquer. Le rôle du management consiste à mettre en place un environnement favorable à l'implication, autrement dit de tenter de réunir un certain nombre de conditions nécessaires et de réduire les « freins » empêchant les salariés de s'impliquer dans leur travail.

Les freins à l'implication peuvent apparaître à plusieurs niveau : l'individu, l'entreprise (siège de la relation d'emploi) et la société en général [Thévenet - 2004, p 141]. Si l'on s'en tient au niveau de l'entreprise, où apparaît la spécificité du salarié intérimaire par rapport au salarié permanent, Thévenet remarque que « la multiplicité des contrats qui lient la personne à l'entreprise pour laquelle il travaille n'aide pas à la clarification de sa relation à l'entreprise, qui paraît bien utile pour l'implication. On a suffisamment parlé du travail précaire, de la sous-traitance, des contrats à durée déterminée qui ne montrent pas un grand engagement de la part de l'entreprise. Le lien juridique est symbolique (…). Les impératifs économiques à court terme semblent parfois le faire oublier. [op. cité p 153] ». Ce passage met en lumière plusieurs problèmes tout à fait applicables au cas des intérimaires : on peut tout d'abord remarquer que ceux-ci n'ont pas une relation très claire avec leurs « employeurs », puisque l'ETT est un employeur légal, et les entreprises utilisatrices sont les employeurs « effectifs » des intérimaires : l'implication auprès de l'un ou

l'autre des employeurs n'aura pas forcément d'effet tangible sur les conditions de travail et la vie professionnelle de l'intérimaire[84].

L'usage de l'intérim par les entreprises clientes est évidemment utilitariste, et celles-ci n'ont aucune raison de manifester un engagement particulier vis-à-vis d'une main d'œuvre « de passage » : ce manque d'engagement ne favorise pas d'implication en retour.

Enfin, si on partage l'idée avancée par l'auteur selon laquelle le lien juridique caractérisant la relation de travail est « symbolique », il est évident que les intérimaires perçoivent leur situation comme peu favorable car leur relation de travail avec l'ETT n'est pas favorable sur le plan symbolique : nous avons en effet remarqué précédemment que les intérimaires ne sont pas salariés de l'ETT au sens classique : ils deviennent « candidats » (selon la terminologie utilisée dans une grande enseigne de travail temporaire), dès lors que leur mission se termine, et sont fortement incités à s'inscrire auprès des Assedic si l'ETT ne peut pas leur proposer immédiatement une nouvelle mission. Au contraire, dans certains pays, comme l'Allemagne, les intérimaires sont liés à leur ETT par un contrat de travail « normal », en CDI : ils ne sont pas rémunérés lorsqu'ils ne sont pas en mission, mais restent « membres » à part entière de leur agence, ce qui constitue une situation plus favorable à leur implication.

Une fois identifiées les pratiques pouvant nuire à l'implication dans l'entreprise, M. Thévenet distingue ensuite trois conditions nécessaires (mais non suffisantes…) de l'implication, résumées dans le tableau 13 : si on étudie ces conditions dans le cadre de la relation de travail temporaire, il apparaît qu'elles ont peu de chance d'être réunies.

Tableau 13 : les 3 conditions de l'implication (d'après Thévenet – 2004 p.195 et suiv)

CONDITIONS DE L'IMPLICATION	**COHERENCE**	**RECIPROCITE**	**APPROPRIATION**
Définition	Cohérence perçue dans le comportement de l'employeur (cohérence des discours, des actes, des relations….).	Réciprocité perçue par le salarié entre ses investissements et leurs « récompenses » au sens large (équité perçue)	Sentiment que la situation et les résultats obtenus sont contrôlés par le salarié (concept de contrôle perçu)
Conséquences générales	L'absence de cohérence perçue prive le salarié de lisibilité ; elle est source de stress et d'insécurité	L'absence de réciprocité engendre un sentiment d'injustice	L'absence d'appropriation ne permet pas au salarié de mesurer sa contribution : il n'a qu'un faible contrôle sur son activité
Conséquences dans le cas des intérimaires	La multiplicité des employeurs dans le cadre de la relation de TT (l'intérimaire peut être inscrit dans plusieurs ETT et travailler pour plusieurs entreprises clientes)	La réciprocité est difficile à matérialiser dans le cas de l'intérim : l'ETT et les entreprises clientes disposent de peu de leviers de « récompense »	La faible durée des missions d'intérim ne permet pas toujours une appropriation de son travail par le salarié

[84] L'intérimaire ne sait pas toujours « pour qui » il travaille : s'il s'implique fortement auprès des entreprises clientes, il n'est jamais certain que l'ETT en sera correctement informée, et pourra en tirer les conséquences en lui proposant de « bonnes » missions.

Nous allons maintenant envisager les travaux qui ont tenté de modéliser les conséquences possibles des contrats temporaires sur l'implication des salariés, avant de présenter dans le paragraphe suivant une revue de littérature des études empiriques entreprises pour valider ces modèles.

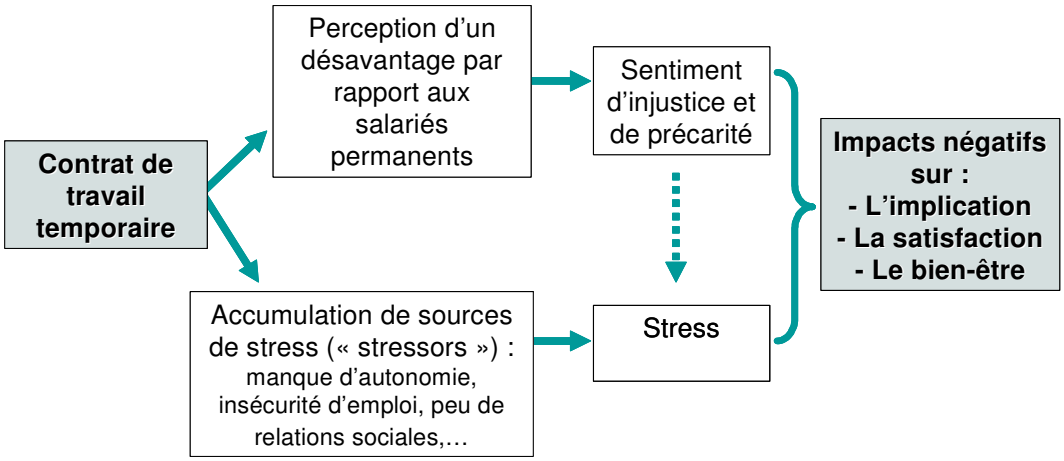
1.2 Le lien travail temporaire – implication : une étude des mécanismes théoriques

La plupart des travaux consacrés aux intérimaires qui tentent de détailler l'impact de la relation d'emploi temporaire sur l'implication des salariés sont dans leur grande majorité consacrés à l'implication organisationnelle. Ils sont fondés sur des modèles incorporant des variables médiatrices, qui reposent sur une série d'hypothèses que l'on peut synthétiser en deux idées-forces *(figure6)* : les contrats temporaires engendrent une précarité qui est perçue comme injuste et qui est source de stress chez les intérimaires ; et le stress et l'injustice perçus sont censés avoir des impacts négatifs sur l'implication.

Les salariés intérimaires percevraient tout d'abord leur situation comme moins favorable que celle des salariés permanents au niveau du salaire, des perspectives de carrière, du contenu du travail ou de l'accès à la formation professionnelle [Beard & Edwards – 1995 ; De Witte & Naswall – 2003]. Leur « contrat psychologique » avec leur employeur [Rousseau – 1989] aurait des caractéristiques moins favorables que celui des salariés permanents. Ces conclusion, issues d'un processus de comparaison sociale des intérimaires avec leurs collègues de travail « permanents » ont tendance à engendrer un sentiment d'injustice, qui peut à son tout avoir un impact négatif sur des variables attitudinales comme la satisfaction la motivation ou l'implication. Les salariés intérimaires se jugeraient finalement comme étant « hors-norme », ce qui engendrerait un sentiment d'exclusion.

Les situations d'emploi précaire favoriseraient d'autre part le développement de « stresseurs » psychologiques spécifiques liés aux conditions de travail (manque d'autonomie, insécurité perçue de la relation d'emploi, ambiguïté de rôle, manque d'information, peu de possibilités de carrière, peu de relations sociales) qui peuvent engendrer un niveau de stress élevé, des problèmes somatiques, et une réduction de la satisfaction et de l'implication. Nous allons développer successivement ces deux aspects

Figure 6 : L'impact théorique des contrats temporaires sur les attitudes et le bien-être des salariés.



1.2.1 Un sentiment d'injustice et de carence ?

Deux perspectives théoriques peuvent être mobilisées pour montrer que les intérimaires peuvent ressentir un sentiment d'injustice et/ou de carence néfaste à leur implication organisationnelle : la notion de processus de comparaison sociale et l'approche en termes de contrat psychologique.

Les processus de comparaison sociale sont souvent mobilisés dans les travaux de psychologie sociale : on peut citer exemple la théorie de la comparaison sociale [ex : Festinger – 1954], la théorie de l'équité [ex : Adams – 1965] ou la théorie de la privation relative [ex : Runciman – 1966 ; Dif & al. – 2001]. Dans le domaine de la psychologie des organisations, de nombreuses recherches ont été entreprises sur la base de la théorie de l'équité d'Adams [Thibault & Walker – 1978 ; Cohen-Charash & Spector – 2001 ; Manville – 2005]. L'idée de base consiste à affirmer que l'individu a besoin de se fixer un référent lorsqu'il souhaite évaluer des aspects de sa situation économique et sociale (par exemple sa rémunération, ou la manière dont ses contributions sont prises en compte dans son avancement de carrière). Selon Adams [1965], les individus ont tendance à choisir comme référent un individu ou un groupe dont ils se sentent proche : la comparaison entre les avantages reçus par l'individu et le référent lui permettent d'évaluer le niveau d'équité de sa situation.

Dans une revue de littérature portant sur les problèmes de choix de référents dans les processus de comparaison sociaux, Kulik & Ambrose [1992] remarquent que le choix du référent de comparaison est généralement effectué par l'individu dans son environnement immédiat : si l'on considère le cas d'un intérimaire, on peut considérer que les référents les plus évidents seront ses

collègues de travail permanents (en CDI) , et non les autres intérimaires, puisque, sauf exception, les salariés intérimaires sont toujours très minoritaires dans les organisations qui les emploient [Beard & Edwards – 1995].

La comparaison des avantages reçus (ex : promotion, primes…) en fonction des efforts effectués est censé engendrer un sentiment d'injustice et de privation relative chez les intérimaires, de même que la comparaison entre leur niveau de sécurité perçu et celui des permanents. Ce sentiment de privation relative et d'injustice dont souffriraient les salariés intérimaires est censé avoir un impact négatif sur un certain nombre d'attitudes au travail, dont l'implication organisationnelle [Liden & al. – 2003, Manville - 2005], ce qui permet de démontrer la présence d'une relation médiée entre une forme d'emploi particulière et certaines attitudes au travail.

Une autre perspective est fréquemment mobilisée par les chercheurs en gestion pour analyser le vécu de la relation d'emploi : il s'agit de l'approche en termes de contrat psychologique [Rousseau – 1989], qui modélise les attentes mutuelles de l'individu et de l'organisation qui l'emploie sous la forme d'un contrat implicite ou psychologique, recensant les obligations que chacune des « parties » estime être en droit d'attendre de l'autre. Le contrat psychologique est avant tout une manière de représenter la relation d'échange qui se tisse entre l'individu et l'organisation. Comme le rappelle J.P. Neveu [2002 p27], cet accord tacite peut être envisagé comme un contrat de type transactionnel, reposant sur un mode d'échange calculé dans la lignée du modèle contribution-rétribution de March & Simon [1958/2005], ou alors comme un contrat relationnel, reposant sur une communion entre l'individu et l'entreprise, envisagée comme une « famille ».

Les contrats transactionnels sont fondés avant tout sur des échanges économiques (salaire), les obligations sont assez clairement définies, et sont de nature largement économique et non affectives : ils sont supposés peu favorable à l'implication dans l'organisation [Rousseau – 1989]. A l'inverse, les contrat relationnels ne reposent pas uniquement sur des échanges économiques, mais incluent des dimensions socio-émotionnelles et affectives (la récompense des efforts effectués n'est pas uniquement salariale) : ils sont considérés comme susceptibles de favoriser l'implication organisationnelle [Rousseau – 1989]

Outre cette distinction fondamentale entre contrat relationnel et transactionnel, il existe divers critères de classement des contrats psychologiques dans la littérature[85], ainsi que de nombreux travaux qui tentent d'analyser les conséquences des diverses formes et modes d'application des contrats psychologiques sur les attitudes au travail des salariés. Nous pouvons citer en particulier la distinction entre contrat symétrique, dans lequel les obligations sont équivalentes, et contrat asymétrique, dans lequel l'une des parties est dominante. [Shore & Tetrick – 1994]. La forme du

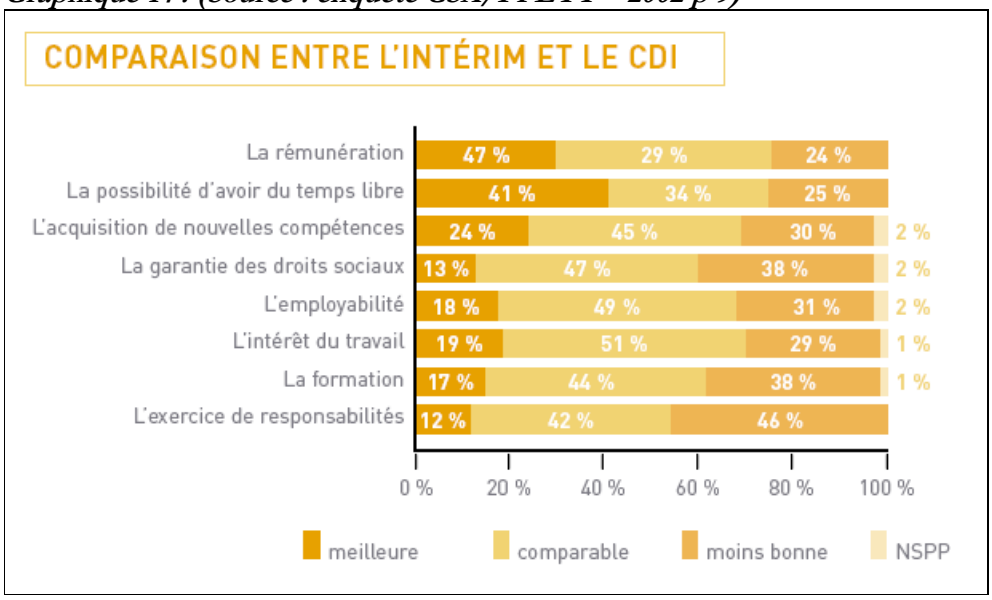
[85] On trouve par exemple les critères d'étendue du contrat (ampleur des obligations réciproques) ou de stabilité des obligations (Mc Lean parks & al. – 1998 p 716].

contrat psychologique et la manière dont il est appliqué sont censés avoir des impacts mesurables sur les attitudes des salariés envers l'organisation, et tout particulièrement leur implication organisationnelle.

Selon Beard & Edwards [1995 p.117], les salariés contingents (dont les intérimaires) sont supposés être liés à leur organisation par des contrats psychologiques de type transactionnel et asymétiques. Ce type de contrats est jugé beaucoup moins propices à l'implication que les contrats relationnels et symétriques [Rousseau & Mc Lean Parks – 1993], car les salariés sont censés les analyser comme la preuve d'un manque d'implication envers eux de la part des organisations qui les emploient : ils réduisent alors leur implication au travail afin de « contrebalancer » le déséquilibre ressenti [Schalk & Freese – 1993, cités par De witte & Näswall – 2003 p 153].

Les sentiments des intérimaires interrogés durant l'enquête CSA FPETT (2002) viennent étayer ce propos (*graphique 23*) : ils jugent leur situation systématiquement défavorable par rapport à celle des salariés en CDI, sauf en ce qui concerne la rémunération et la gestion du temps.

Graphique 14 : (Source : enquête CSA/FPETT – 2002 p 9)



1.2.2. Une situation potentiellement stressante ?

L'étude de l'impact des contrats temporaires sur les attitudes au travail a également été menée par des chercheurs qui ont utilisé une approche fondée sur l'impact des conditions de travail des intérimaires sur leur niveau de stress (« *job stress theory* » – Sverke & al. – 2000)

Partant du principe que ces conditions de travail présentent plusieurs particularités considérées comme psychologiquement difficiles, ils considèrent que les situations de stress induites par les emplois temporaires vont avoir des impacts négatifs à la fois physiques (sur l'état de santé) et

psychologiques (sur la satisfaction, le bien être et l'implication) sur les salariés intérimaires. Ce courant de recherche prend appui sur les postulats de base de la théorie de la segmentation [Piore & Doeringer – 1971] et de la théorie de firme flexible [Atkinson – 1986], selon lesquels les salariés de la « périphérie » sont utilisés comme variable d'ajustement, et ont des emplois de moins bonne qualité (en terme de protection, de rémunération et de contenu) que ceux du noyau central.

Quatre groupes de « stresseurs » ont été mentionnés dans la littérature de recherche [le Blanc & al – 2000], dont l'impact potentiel sur l'implication au travail est résumée dans le tableau 14. La plupart des données concernant les intérimaires sont extraites par nos soins de plusieurs enquêtes sur les conditions de travail en Europe publiées par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (FEACVT[86]).

Tableau 14 : Les « stresseurs » liés aux situations d'emploi temporaire (d'après De Witte & Näswal – p 153)

Stresseur	***Application au cas des intérimaires***	***Conséquences***
Contenu du travail	- Les intérimaires pourraient ressentir une ambiguïté de rôle, en raison de leur faible expérience dans les organisations clientes [Sverke & al. – 2000] - Les intérimaires ressentent leurs missions comme monotones, et offrant peu de possibilité de développement de leurs compétences [FEACVT – 2003 p 10] - l'autonomie des travailleurs temporaire est plus réduite [FEACVT – 2005 p 55]	L'ambiguïté de rôle et le manque de latitude dans le travail sont des sources de stress qui réduisent l'implication organisationnelle [Karasek & Theorell – 1990]
Conditions de travail	- Les intérimaires ont des conditions physiques de travail en moyenne plus pénibles que les permanents [Letourneux – 1998]. - Ils sont plus exposés aux risques d'accident du travail [FEACVT – 2003 p12] - Ils s'estiment moins bien informés sur les règles de sécurité [FEACVT – 2005 p33]	Des conditions de travail difficiles augmentent le stress et les problèmes de santé, et réduisent le bien-être au travail [Quinlan & Bohle – 2004]
Conditions d'emploi	- Le niveau moyen de rémunération et d'avantages (primes, bonus) des intérimaires est inférieur à celui des permanents [Sels & al. – 2002] - Les intérimaires ressentent une insécurité plus forte que les permanents (De Witte & al. – 2003] - Ils estiment avoir moins d'accès à la formation professionnelle [FEACVT – 2003 p 11]	Le sentiment d'être désavantagé est source de stress et de réduction de l'implication (voir plus haut)
Relations sociales au travail	- Les intérimaires recevraient moins d'aide et de support de la part de leurs collègues [Sverke & al. 2000] - Ils ont moins de possibilité de s'exprimer et sont moins consultés que les salariés permanents [Aronson – 1999]	Le manque de considération et de support perçu est un frein à l'implication [Sverke & al – 2000]

[86] Enquête sur les conditions de travail en Europe [2005] – Enquête sur le travail temporaire en Europe [2003]

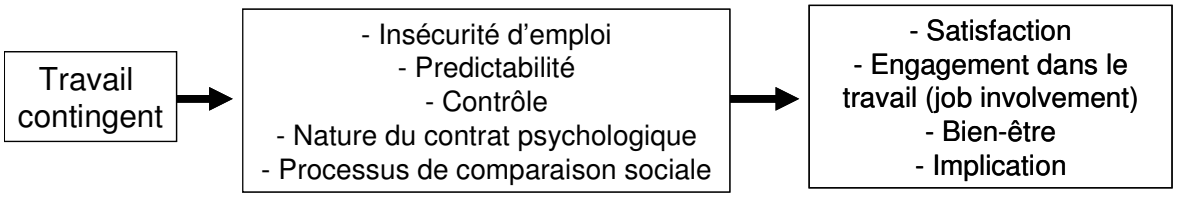
Après ce tour d'horizon consacré aux impacts théoriques du travail précaire sur les attitudes des salariés, nous allons nous intéresser pour conclure à une étude conceptuelle exemplaire, à la fois synthétique et très représentative des a priori négatifs concernant les emplois contingents en général et l'intérim en particulier. Cette étude présente l'intérêt de modéliser de manière relativement exhaustive le lien entre emplois contingent et implication, que nous aurons l'occasion de préciser et adapter dans le chapitre suivant.

1.2.3. Une illustration synthétique : Le modèle de Beard & Edwards [1995]

L'un des problèmes importants soulevés par l'implication des salariés précaires est le rapport entre une forme d'emploi (critère juridique) et l'implication (variable psychologique).

Un article conceptuel publié en 1995 par K Beard et J Edwards propose un modèle général de cette relation (non testé empiriquement), présentant l'impact des situations d'emploi précaire (*contingent work*) sur le ressenti des salariés, puis l'impact négatif de ce ressenti sur un certain nombre de variables psychologiques, dont l'implication (*figure 7*). Ils proposent d'étudier l'expérience psychologique associée au travail précaire en distinguant cinq domaines importantes : l'insécurité de l'emploi, la prédictabilité, le contrôle, la nature du contrat psychologique et le processus de comparaison sociale. Nous avons déjà envisagé le cas des processus de comparaison sociale et de la nature du contrat psychologique au paragraphe précédent, c'est pourquoi nous détaillerons simplement les trois première variables médiatrices du modèle.

Figure 7 : Le modèle de Beard & Edwards (1995, p.113- traduction personnelle) :



- Le concept de « job insecurity »

Ce concept est défini pour un salarié donné comme la perception d'une incapacité à se maintenir dans une situation d'emploi désirée face aux menaces pesant sur son travail [Greenhaldt & Rosenblatt – 1984]. L'insécurité perçue sera d'autant plus forte que la menace de perdre son emploi est forte et que la perspective de retrouver un emploi est faible. Ce concept paraît proche de la notion de précarité d'emploi perçue. Les contrats précaires sont censés engendrer un sentiment de précarité en raison de leur durée limitée, de la non garantie de ré-emploi, et de l'impossibilité pour les salariés de se prémunir contre la fin du contrat. La précarité perçue est

considérée dans la littérature comme ayant des effets négatifs sur l'engagement au travail [Elloy & al. – 1991], et l'implication dans l'organisation [Ashford & al. – 1989].

- La notion de prédictabilité :

La prédictabilité se réfère à la possibilité de prévoir la survenance d'un évènement, ainsi que le contenu et les effets de cet évènement [Miller – 1981]. Les salariés précaires évoluent dans un environnement relativement peu prévisible. L'absence de prédictabilité crée un sentiment d'incertitude et d'ambiguité de rôle chez les salariés, avec comme conséquence des effets négatifs sur l'implication organisationnelle et l'engagement au travail [Jackson & Schuler – 1985 ; Commeiras & Fournier – 2002]

- La notion de contrôle :

La notion de contrôle renvoie à la possibilité pour le salarié de contrôler une ou plusieurs données de son environnement (ce qui renvoie à l'autonomie, et à la possibilité d'adopter des comportements discrétionnaires). On peut s'attendre à ce que les salariés précaires aient en général peu de contrôle sur leur travail, que ce soit au niveau du choix de la mission ou de l'autonomie. L'absence de contrôle est considérée dans la littérature comme ayant des effets négatifs sur la satisfaction, l'engagement au travail et l'implication [Spector – 1986 ; Ganster 1989].

Ce modèle a le mérite de présenter la thèse générale suivant laquelle les situations d'emplois précaires ont des impacts négatifs sur certaines variables psychologiques qui peuvent à leur tour influer négativement sur l'implication (il s'agit du principal élément du paradoxe précarité/implication qui sert de point de départ à la recherche).

L'ensemble des handicaps que nous venons de mentionner est vaste…ce qui explique que de nombreux chercheurs placent d'emblée les salariés en emplois temporaires dans une situation défavorable vis-à-vis des salariés permanents.

Nous allons cependant constater lors de notre revue des études empiriques, que ces handicaps théoriques à l'implication des salariés intérimaires n'ont pas nécessairement les impacts escomptés.

2. L'implication au travail des salariés temporaires : revue des enquêtes et des recherches

2.1. Revue de littérature des études publiées : des résultats mitigés

Nous distinguerons dans cette partie deux sources d'information : d'une part les études empiriques et revues de littérature publiées dans les revues académiques, qui sont spécifiquement consacrées à notre objet d'étude, et d'autre part un certain nombre d'enquêtes menées par des

instituts de sondage ou des institutions publiques auprès des salariés intérimaires. Ce type d'enquête ne porte pas directement sur l'implication, mais elles nous semblent intéressantes à mentionner car elles fournissent des informations sur des variables susceptibles d'avoir un impact sur l'implication (comme par exemple la satisfaction au travail, ou l'équité perçue vis-à-vis des salariés permanents). Il faut aussi noter que ces enquêtes sont en général commanditées par les professionnels de l'intérim : elles présentent donc aussi l'intérêt de faire apparaître en filigrane les besoins et les attentes de ces professionnels.

2.1.1. Les études empiriques publiées dans les revues académiques

Les études empiriques consacrées à l'implication des salariés en contrat temporaire ne sont pas très nombreuses, mais on constate depuis quelques années un intérêt croissant pour les salariés en situation d'emplois flexibles, qui se mesure par une augmentation du nombre d'articles publiés chaque année sur le sujet.

Nous prendrons en compte dans cette revue de littérature les articles traitant de l'implication des salariés en contrats temporaires. Ce choix un peu large s'explique par le fait qu'il n'est pas toujours facile de distinguer précisément quel type de contrat temporaire est étudié : certains auteurs ne précisent pas le statut d'emploi des salariés contingents de leur échantillon, en employant simplement le terme de contrat temporaires (*temporary contracts*) : c'est pourquoi nous avons retenu les études portant sur des salariés dont le contrat est à durée déterminée : il s'agit principalement des intérimaires, des salariés en CDD (ou son équivalent anglo-saxon : *direct hire temporary workers*), auxquels nous ajouterons les contractants et des sous-traitants. Nous avons exclu les salariés en temps partiel, dont le contrat n'a pas de terme fixé. Le tableau de synthèse suivant résume les apports essentiels de ces études.

Tableau 15 : Synthèse des études publiées traitant de l'impact des contrats temporaires sur les attitudes au travail des salariés contingents hors temps partiel (intérimaires, CDD, contractants)

Auteurs/année	*Type de recherche*	*Population de l'échantillon*	*Variables étudiées et/ou mentionnées*	*Conclusions*
Mangum & al. (1985)	Empirique (qualitative) *Échantillon multisectoriel*	Employeurs (80) et responsables d'ETT (15)	Attachement envers les entreprises clientes	Les employeurs ne cherchent pas à encourager l'implication et l'attachement des intérimaires ; ils privilégient les permanents.
Belous (1989)	Théorique (revue de littérature)		Insécurité perçue IPO	Les salariés contingents sont désavantagés par rapport aux permanents en ce qui concerne les avantages sociaux, ce qui amène à une plus faible implication
Lee & Johnson (1991)	Empirique *Échantillon multisectoriel*	Salariés temporaires (3544) et permanents (3551)	IPO affective (OCQ) Satisfaction Volition	Les salariés temporaires à temps plein sont plus impliqués et satisfaits que ceux travaillant à temps partiel. Les salariés temporaires sont plus impliqués que les permanents
Pearce (1993)	Empirique	CDD (13) Intérimaires (11) Permanents (199) *Secteur : Industrie*	IPO affective (OCQ) OCB Confiance dans l'organisation	Pas de différences dans l'implication affective entre permanents et contingents. La présence de salariés précaires influe sur la confiance dans l'organisation ressentie par les permanents.
Eberhardt & Moser (1995)	Empirique	Intérimaires (160) Permanents employés à temps partiel (80) *Secteur tertiaire*	IPO Job involvement Satisfaction	Les intérimaires sont moins impliqués dans l'organisation et leur emploi, et moins satisfaits que les permanents à temps partiel
Krausz & al. (1995) *Cité par krausz (2000)*	Empirique	Intérimaires Permanents	Satisfaction	Les intérimaires par choix présentent un niveau de satisfaction supérieur à celui des permanents et des intérimaires par défaut.
Turnley & al. (1995)	Empirique *Échantillon multisectoriel*	Intérimaires (200)	Volition Satisfaction Insécurité perçue	Les intérimaires par défaut sont moins satisfaits et ressentent une insécurité plus forte que les intérimaires par choix
Beard & Edwards (1995)	Théorique (revue de littérature + modèle conceptuel)		Insécurité, Incertitude Equité (comparaison sociale)	La relation de travail temporaire entraîne des effets psychologiques négatifs. Les salariés contingents sont en théorie systématiquement désavantagés par rapport aux permanents
Porter (1995) *Cité par Van dyne (1998)*	Empirique	Contingents *Secteur : Santé*	IPO (OCQ)	Pas de différence significative d'implication entre salariés permanents et temporaires
Charles Pauvert (1996)	Théorique / Empirique	Intérimaires (104) CDD (82) Permanents (266)	IPO affective et calculée (A&M)	Pas de différence significative d'implication entre les différents types de salariés.

Saks, Mudrack & Ashforth (1996)	Empirique	Travailleurs saisonniers (145)	Satisfaction IPO (OCQ) Ethique du travail	L'éthique au travail influence l'implication organisationnelle et la satisfaction au travail des intérimaires, et a un effet induit sur le turnover.
Nollen (1996)	Revue de littérature			Les intérimaires bénéficient de moins d'avantages sociaux et ont un accès moindre à la formation, ce qui nuit à leur employabilité et leur satisfaction
Allan & Sienko (1997)	Empirique	Contingents (48) Permanents (149) *Secteur : informatique*	Satisfaction	Les salariés contingents ont un niveau de satisfaction supérieur à celui des permanents
Galup & al (1997)	Empirique (étude de cas)	Intérimaires & permanents (99)	Satisfaction Job involvement	Les intérimaires présentent un niveau de satisfaction et d'engagement supérieur à celui des permanents
Van dyne & Ang (1998)	Empirique	Contingent (45) Permanents (110) *Secteur tertiaire*	CP IPO affective OCB	Petite différences dans l'implication affective entre permanents et contingents (plus faible pour les contingents). L'OCB des salariés contingents est très influencée par leur niveau d'implication.
Millward & Hopkins (1998)	Empirique	Intérimaires (113) Permanents (701)	CP IPO (OCQ) Job commitment	Les intérimaires perçoivent un contrat psychologique de type transactionnel. Leur implication organisationnelle envers l'entreprise cliente est plus faible que celle des permanents
Pearce & Randel (1998)	Empirique	Temporaires (24) Permanents (199) *Secteur : Industrie*	Satisfaction Insécurité perçue	Pas de différence significative dans l'insécurité perçue entre les deux populations
Barringer & Sturman (1998)	Empirique	Intérimaires (197)	IPO affective (OCQ) Support perçu	L'IPO peut être duale, mais elle repose sur des bases différentes, selon qu'il s'agisse d'implication envers l'ETT ou l'entreprise cliente.
Benson (1998)	Empirique	Intérimaires qualifiés en contrat de long terme (55)	IPO affective (OCQ)	Les intérimaires peuvent développer une IPO duale, à la fois envers leur ETT et les entreprises clientes
Gallagher & Futagami (1998)	Empirique	Intérimaires	IPO envers l'ETT	L'IPO envers l'ETT est liée à l'ancienneté dans l'agence et au nombre de missions assignées
Ellingson & al. (1998)	Empirique	Intérimaires (174) *Employés de bureau*	Satisfaction	Le niveau de satisfaction diffère selon que les salariés poursuivent volontairement ou non dans l'intérim
Sloboda (1999)	Empirique (test du modèle de Beard & Edwards - 1995)	Intérimaires (163) *Secteur administratif*	IPO affective IPO calculée Satisfaction Job involvement	Les attitudes des intérimaires ne sont pas significativement influencées par les caractéristiques de leur forme d'emploi (incertitude, inéquité perçue par rapport aux permanents…).
Newton Mc Clurg (1999)	Empirique *Échantillon multisectoriel*	Intérimaires (200)	IPO (ETT et clients) Support perçu (ETT) Intention de rester	Le support perçu augmente l'implication envers l'ETT. Pas de relation trouvée entre le niveau d'implication et l'intention de rester intérimaire.

Mc Donald & Makin (1999)	Empirique	Saisonniers (43) Permanents (102) *Secteur tertiaire*	IPO en 3 composantes CP Satisfaction	Les travailleurs temporaires montrent un niveau d'IPO affective et normative et un niveau de satisfaction supérieur aux permanents
Barringer & Sturman (1999)	Empirique	Intérimaires	IPO envers l'ETT et l'entreprise cliente	Les deux formes d'IPO sont distinctes ; l'IPO envers les clients est en moyenne supérieure, sauf pour les intérimaires par choix.
Hartmann & Bambacas (2000)	Empirique	Enseignants vacataires (108) *Secteur : éducation*	IPO (A&M)	L'IPO de salariés vacataires est globalement faible.
Krausz (2000)	Empirique	Intérimaires (224) *Secteur administratif*	Satisfaction	Les intérimaires par choix ont un niveau de satisfaction supérieur aux intérimaires par défaut, et préfèrent être assignés à des missions assez courtes.
Guest & al. (2000) *cité par Guest (2004)*	Empirique	Contingents *Secteur : santé*	IPO	Pas de différence significative d'implication entre salariés permanents et temporaires
Gallagher & Mac Lean Parks (2001)	Théorique (revue de littérature + modèle conceptuel)		Implication dans l'organisation, l'emploi, la carrière et le travail	L'implication au travail est de nature différente selon la forme de la relation d'emploi (CDD, intérim, free lance, permanent)
Coyle Shapiro & Kissler (2002)	Empirique *Échantillon multisectoriel*	Intérimaires (365) CDD (249) Permanents (4045)	CP IPO OCB Support perçu	Les intérimaires ont un niveau d'IPO plus faible que les permanents ; mais ils sont plus sensibles au support perçu
Parker & al. (2002)	Empirique	Intérimaires (167)	Insécurité perçue Contrainte perçue Etat des rôles	Les intérimaires ont un sentiment d'insécurité supérieur à celui des permanents, mais une contrainte de travail perçue plus faible
Begman (2002) *Citée par Connelly (2004)*	Empirique	Salariés contingents	Satisfaction	Les salariés contingents ont un niveau de satisfaction plus faible que les permanents, mais l'impact de la précarité perçue (subjective) est supérieur à celui du statut d'emploi (précarité objective)
Aronsson & al. (2002)	Empirique	Intérimaires (341) Permanents (1882) *Tous secteurs*	Support perçu Contrôle perçu	Les intérimaires ont un contrôle plus faible et reçoivent un support plus faible que les permanents.
Kaiser (2002)	Empirique (analyse de panel sur 14 pays)	Travailleurs en contrat temporaire *Échantillon multisectoriel*	Satisfaction Sécurité	Le niveau de satisfaction et de sécurité est en moyenne plus élevé pour les salariés permanents dans tous les pays, avec des variations selon les pays.
Booth & al (2002)	Empirique (analyse de panel) *Echantillon multisectoriel*	Salariés en contrat temporaire (253) Permanents (3468)	Satisfaction Formation reçue	Les salariés temporaires sont moins satisfaits, reçoivent moins de formation et sont en moyenne moins payés que les salariés permanents. Le passage par des contrats temporaires constitue un atout dans l'obtention de postes en CDI (dans le cas des femmes)

Tan & Tan (2002)	Empirique	Intérimaires (132)	Satisfaction Performance	Les intérimaires par choix sont plus satisfaits et moins performants que les intérimaires par défaut
Marler & al. (2002)	Empirique (analyse typologique)	Intérimaires (890)	IPO vis-à-vis du client	Le niveau d'implication diffère selon la volition et selon le niveau de qualification
Moorman & Harland (2002)	Empirique	Intérimaires (117)	IPO Support perçu Obligations perçues	Les comportements de citoyenneté organisationnelle (OCB) peuvent être prédits par l'implication à la fois dans l'entreprise cliente et l'ETT. La volition est un prédicteur d'implication
Liden & al. (2003)	Empirique	Intérimaires (98) *Tous secteurs*	IPO affective (A&M) Support perçu Justice procédurale	La justice perçue influence le support perçu et l'implication organisationnelle à la fois dans l'ETT et auprès des entreprises clientes
De Witte & Näswall (2003)	Empirique *Echantillon multisectoriel et multinational*	Intérimaires (449) Permanents &salariés à temps partiel (3447)	IPO Satisfaction Insécurité perçue	Aucune différence entre les groupes en ce qui concerne l'IPO et la satisfaction. Les impacts de l'insécurité perçue sur l'IPO et la satisfaction sont plus forts pour les salariés permanents.
Alach & Inkson (2003)	Empirique (recherche qualitative)	Intérimaires (31) *Employées de bureau*	Satisfaction volition	La majorité des salariés interviewés sont intérimaires par choix. Ils jugent l'intérim moins risqué qu'un emploi standard et ne ressentent pas d'isolement social
De Gilder (2003)	Empirique	Intérimaire (33) Permanents (34) *Secteur tertiaire*	IPO Justice perçue	L'IPO et le sentiment de justice des salariés contingents est plus faible que celle des permanents
Bernhard & Sverke (2003)	Empirique (analyse typologique)	Salariés contingents (196) *Secteur : Santé*	IPO affective (A&M) Satisfaction Etat des rôles	Mise en évidence d'une typologie en 5 groupes présentant des attitudes différentes
Guest & al. (2003)	Empirique	Intérimaires & CDD Permanents	satisfaction	Le niveau global de satisfaction est comparable entre intérimaires et permanents
Feather & Rauter (2004)	Empirique	CDD (53) Permanents (101) *Secteur : éducation*	IPO affective (A&M) Satisfaction OCB Insécurité perçue	Les salariés temporaires présentent un niveau d'insécurité supérieur aux permanents Aucune différence entre les deux groupes en matière d'implication et de satisfaction
Connelly & Gallagher (2004)	Théorique (revue de littérature + modèle conceptuel)		IPO Satisfaction Volition	Les salariés contingents ne forment pas une population homogène. Les concepts utilisés pour l'étude de ce type de salarié doivent être adaptés
Guest (2005)	Théorique (Revue de littérature + modèle conceptuel)		IPO, Satisfaction Contrat psychologique, insécurité	Les attitudes des salariés en contrats temporaires sont en général distinctes de celles des salariés permanents (ils ne sont pas systématiquement désavantagés)
Claes (2005)	Empirique	Intérimaires (100)	Contrat psychologique	Le contrat psychologique est perçu comme asymétrique par les intérimaires. Il est plus souvent considéré comme respecté que rompu

Manville (2005)	Empirique	CDD & CDI (305) *Secteur médical*	IPO (A&M) Justiceorganisationnelle.	Le type de contrat de travail (CDD ou CDI) n'a pas d'influence sur l'implication organisationnelle des salariés interrogés
Silla, Gracia & Peiro (2005)	Empirique	Intérimaires (131) Permanents (252)	Insécurité perçue Volition Employabilité	Le niveau d'insécurité perçue dépend de l'employabilité perçue et du degré de volition
Van Breugel & al. (2005)	Empirique *Échantillon multisectoriel*	Intérimaires (116)	IPO affective et calculée Support perçu	L'IPO affective des intérimaires est plus élevée que leur IPO calculée. L'implication dépend du support perçu, de la dépendance par rapport à l'ETT et du degré de volition
Chambel & Castaneira (2006)	Empirique (étude quantitative)	Intérimaires (71) CDD (149) Permanents (298)	OCB Support perçu	Les intérimaires disent recevoir moins de support de la part de l'entreprise cliente que les salariés permanents
Biggs & Swailes (2006)	Empirique Étude quantitative + étude qualitative (n= 29)	Intérimaire (157) Permanents (29)	IPO	Le niveau d'IPO des intérimaires est plus faible que celui des permanents, une fois contrôlée la relation intérimaires/permanents. L'IPO de chaque type de salariés peut être influencée par l'autre.
De Cuyper & de Witte (2006)	Empirique *Échantillon multisectoriel*	Intérimaires + CDD (148) Permanents (396)	IPO Satisfaction Insécurité perçue Contrat psychologique	Les salariés temporaires ont un CP plus transactionnel que relationnel. L'insécurité est plus forte chez les contingents, mais n'affecte pas leur IPO et leur satisfaction. La satisfaction et l'IPO des salariés contingents restent inférieures à celles des permanents
Guest & al. (2006)	Empirique	Temporaires (168) Permanents (1364) *Secteur médical*	IPO affective Satisfaction	Pas de différences significatives entre les attitudes mesurées dans les deux groupes
Coyle Shapiro & Morrow (2006)	Empirique *Échantillon multisectoriel*	Salariés temporaires en contrats de long terme (230)	IPO affective envers le client et l'ETT Support perçu-client Contrat psychologique	L'IPO affective envers le client est influencée par le support perçu. L'IPO envers l'employeur permet de prédire l'IPO envers le client
Connelly & al. (2006)	Empirique *Échantillon multisectoriel*	Intérimaires (104)	IPO (A&M) envers l'ETT et le client Support perçu client & ETT	L'IPO affective envers l'ETT est influencée par le support perçu. Le support perçu chez le client influence l'IPO calculée dans l'ETT. Les intérimaires par choix présentent une IPO plus affective et les intérimaires contraints une IPO plus calculée.
Galois (2006)	Empirique	Intérimaires (163)	IPO Soutien perçu	Le soutien perçu influence indirectement l'implication organisationnelle des intérimaires auprès de leur agence
Slattery & al (2006)	Empirique Echantillon multisectoriel	Intérimaires (1241)	IPO (OCQ) envers l'ETT et le client Satisfaction Pratiques d'accueil	Un bon accueil améliore l'implication et la satisfaction, à la fois chez les clients et dans l'ETT
De Cuyper & De Witte (2007)	Empirique	Intérimaires (189) Permanents (371)	Volition IPO	L'impact de la volition sur l'implication est positif, mais ne diffère pas selon les deux groupes de salariés

Camerman & al. (2007)	Empirique	Intérimaires (167)	Justice perçue IPO	L'implication organisationnelle auprès de l'ETT est partiellement influencée par le niveau de justice procédurale perçue.
Chambel & Castaneirha (2007)	Empirique	Permanents (234) Employés en CDD (204)	Satisfaction OCB Volition (choix) Relation d'emploi	Les employés en CDD par choix montrent une relation d'emploi fondée sur le calcul économique. Les permanents et les CDD contraints ont une relation d'emploi plutôt fondée sur des aspects socio-émotionnels

Légende : **IPO** = implication organisationnelle multidimensionnelle, mesurée le plus souvent par le questionnaire d'Allen & Meyer (A&M) ou de Porter al. (OCQ). **OCB** (organizational citizenship behaviors) : comportements de citoyenneté organisationnelle. Ces comportements discrétionnaires d'entraide ou de coopération ne font pas partie des tâches assignées aux salariés et ne sont pas récompensés par l'organisation [Organ & Konovsky – 1989]

Plusieurs remarques peuvent être faites sur les résultats des études empiriques présentées :

- Il est à noter qu'aucune étude ne traite, à notre connaissance, de l'implication globale des salariés temporaires. Seule l'implication organisationnelle et l'implication dans l'emploi sont abordées dans les articles recensés, en relation avec plusieurs variables d'attitude : justice perçue, comportements de citoyenneté organisationnelle, satisfaction, insécurité perçue, et volition. La majorité des études recensées sont fondées sur une comparaison de la situation des salariés temporaires avec celle des salariés permanents.
- On peut ensuite constater qu'il n'existe pas de véritable cohérence dans les résultats obtenus concernant l'influence de la relation de travail temporaire sur l'implication au travail. Les études ayant tenté de comparer l'implication des salariés temporaires à celle de salariés permanents travaillant dans la même organisation font apparaître des résultats discordants, que l'on peut classifier en trois groupes :

  - Les études qui concluent à une implication plus limitée des salariés temporaires, en accord avec les analyses théoriques précédemment développées [ex : Eberhardt & Moser – 1995 ; Coyle Shapiro & Kessler – 2002 ; Biggs & Swailes – 2006]
  - Les études qui concluent à l'absence de différence entre les attitudes des salariés temporaires et permanents [ex : Pearce 1993 ; Charles – Pauvert – 1996 ; De Witte & Näswall – 2003], ce qui signifierait que la relation d'emploi n'est pas une variable explicative pertinente de l'implication organisationnelle.
  - Les études qui concluent à une plus forte implication des salariés temporaires [ex : Lee & Johnson – 1991 ; Gallup & al. – 1997 ; Mc Donald & Makin – 2000].

Nous verrons dans les paragraphes suivants quelles peuvent être les explications possibles de cette inconsistance dans les résultats empiriques.

2.1.2. Les enquêtes d'opinion menées auprès des intérimaires

Il n'existe pas de sondage portant spécifiquement sur l'implication au travail, mais plutôt sur le vécu, le bien-être et la satisfaction vis-à-vis de la relation d'emploi. Nous avons recensé plusieurs enquêtes menées au niveau national par l'INSEE et l'instituts de sondage CSA à la demande de professionnels du travail temporaire (Manpower et le FPETT), et au niveau européen par la Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (FEACVT). Les principales caractéristiques de ces enquêtes et leurs principaux résultats sont résumés dans le tableau suivant.

Tableau 19 : Synthèse des études d'opinion menées auprès des salariés intérimaires (1999- 2007)

ETUDE	***POPULATION***	***PRINCIPAUX RESULTATS***
« Le travail temporaire et les français » Etude Manpower –BVA (1999)	2022 personnes (dont 14% ayant déjà travaillé en intérim)	- Près de 33% des salariés en CDI au moment de l'enquête estiment avoir obtenu leur contrat grâce au travail intérimaire - 84% des intérimaires ont une image positive de l'intérim (75% des personnes interrogées)
« Profession intérimaire » Manpower – CSA (1999)	810 intérimaires ayant plus de 14 mois d'ancienneté dans l'intérim	- 69% des intérimaires interrogés sont satisfaits de leur situation - 70% des intérimaires qui se sont vu proposer un CDI suite à une mission d'intérim l'ont refusé…mais 79% d'entre eux accepteraient un CDI s'il leur était proposé au moment de l'enquête. - 44 % des intérimaires interrogés estiment bénéficier de moins d'avantages sociaux que les salariés permanents - 48% des intérimaires pensent que l'on peut faire carrière dans l'intérim…mais 64% pensent que l'on ne peut pas rester intérimaire toute sa vie - 78% des intérimaires se disent optimistes quant à leur avenir
Troisième enquête sur les conditions de travail en Europe (FEACVT – 2000)	21100 salariés (dont 10% de salariés temporaires)	- Le niveau de satisfaction des salariés temporaires est globalement plus faible que celui des permanents - Les salariés temporaires ont des conditions physiques de travail et d'ergonomie des postes de travail légèrement plus difficiles que les salariés permanents. - L'autonomie et le contrôle sur le travail sont plus faibles chez les salariés temporaires que chez les permanents - Le niveau de stress et d'absentéisme lié à la santé des salariés non permanents est significativement plus faible que celui des permanents - Les problèmes de santé (fatigue, douleurs musculaire et mal de dos) ne sont pas plus répandus chez les salariés temporaires
« Les intérimaires à forte intensité d'emploi » Enquête SETT – CREDOC (1998)	612 intérimaires ayant travaillé plus de 7 mois de travail sur 12 en 1997	- 75% des intérimaires à forte intensité d'emploi (IFIE) ont travaillé pour une seule agence durant les 12 derniers mois - 84% des IFIE sont satisfaits de leur relation avec leur agence et 72% ont un vrai sentiment d'appartenance vis-à-vis de l'agence pour laquelle ils travaillent - 73% des IFIE estiment que les missions confiées leur permettent d'accroître leurs compétences professionnelles - 82% des IFIE considèrent l'intérim comme une forme d'emploi qui les satisfait. - 70% des IFIE estiment ne pas être défavorisés par rapport aux salariés permanents lorsqu'ils sont en mission.
« Regard des intérimaires sur l'intérim » Enquête FPE TT – CSA (2003)	1101 salariés intérimaires (échantillon représentatif / méthode des quotas)	- Les intérimaires considèrent que leur situation est plus favorable que celle des salariés en CDD, mais moins favorable que celle des salariés en CDI (excepté en ce qui concerne la rémunération et la possibilité d'avoir du temps libre) - 90% des intérimaires conseilleraient cette forme d'emploi à un membre de leur famille…mais 42% pensent que l'intérim est moins bien considéré que le CDI par leur entourage - Un fort pourcentage d'intérimaires estime être moins bien considéré que les salariés permanents par la hiérarchie (46%) et par les collègues de travail (40%). - 8% des intérimaires ayant plus d'un an d'ancienneté souhaitent demeurer intérimaires
"La relation au travail des salariés" Enquête SETT – CSA (2004)	705 salariés permanents 299 salariés intérimaires	- Une majorité d'intérimaires considère que leur situation est meilleure que celle des salaries permanents en ce qui concerne la rémunération et la formation, et moins bonne en ce qui concerne la possibilité d'avoir du temps libre. - 10% des intérimaires interrogés considèrent l'intérim comme un choix de vie

« L'intérim vu par les intérimaires » Enquête FPETT – BVA (2006)	("échantillon représentatif de salariés intérimaires »)	- 89% des intérimaires ont une bonne image de l'intérim - 82% des intérimaires considèrent qu'un passage par l'intérim aide à accéder à un emploi stable - 44% des intérimaires ont travaillé plus de 9 mois durant l'année précédente
Quatrième enquête sur les conditions de travail en Europe (FEACVT – 2007)	29733 salariés (dont 12% de salariés temporaires)	- Les salariés temporaires s'estiment moins bien informés sur les risques professionnels que les salariés permanents - L'impact des conditions de travail sur la santé physique et psychologique est comparable chez les salariés permanents et temporaires - Le niveau d'absentéisme pour raison de santé est plus faible chez les salariés temporaires que chez les permanents. - Le niveau de satisfaction au travail est plus faible chez les salariés temporaires que chez les permanents.

La principale remarque qui peut être faite sur les études d'opinion menées auprès des intérimaires est que ceux-ci semblent avoir une vision beaucoup plus positive de leur situation d'emploi que ce que l'on pouvait prévoir : ils ont souvent une bonne image de l'intérim (de 84 à 89% d'opinions positives selon les enquêtes) , et se sentent même avantagés par rapport aux salariés en CDD, voire par rapport aux salariés en CDI dans certains domaines comme la rémunération.

Certains résultats, par exemple ceux issus de l'enquête « profession intérimaire » [Manpower – 1999], sont cependant troublants : les intérimaires jugent que leur relation d'emploi est satisfaisante (70%) …mais seraient très majoritairement prêts à en changer (79% d'entre eux accepteraient un CDI). Ils pensent que l'on peut faire carrière dans l'intérim (48%) , mais que l'on ne peut pas rester intérimaire toute sa vie (64%). Il est possible que l'on soit en présence d'un biais de désirabilité sociale [Igalens & Roussel – 1998 p.111]. Les sujets interrogés cherchent à positiver leur situation pour conserver leur estime de soi, tout en restant persuadés qu'elle n'est pas idéale : ils cherchent à se présenter sous un jour favorable à leur interlocuteur, et valorisent dans leur réponse le fait d'exercer un travail salarié (ce qui est socialement valorisé), quelle que soit la relation d'emploi.

Les études commandées par la profession sont parfois critiquées : comme nous l'avons remarqué plus haut, en faisant part des remarques de D. Glaymann [2005 p 156] sur l'enquête FPETT-CSA menée en 2003 commanditée par la profession, la formulation des questions et l'interprétation des réponse est très « optimiste ». Nous pouvons en trouver un autre exemple dans l'étude « profession intérimaire [Manpower – 1999, p 25] : 76% des intérimaires expriment un accord global avec l'affirmation « Les entreprises de travail temporaire fournissent aux intérimaires une succession de missions qui fait d'eux des salariés à part entière ». Ce qui est interprété par les auteurs de l'enquête comme le fait que « 76% des professionnels de l'intérim se considèrent comme des salariés à part entière, grâce à l'enchaînement des missions ». Cette conclusion appelle deux remarques : tout d'abord la question même présuppose une situation très favorable (en réalité, les ETT ne peuvent pas toujours assurer une continuité dans les missions), et d'autre part les salariés sont interrogés sur leur opinion, et non pas sur leur expérience vécue.

Si l'on s'intéresse à présent aux enquêtes sur les conditions de travail, dans lesquelles les salariés intérimaires sont interrogés en même temps que les salariés permanents, on remarque que ces enquêtes permettent de valider certaines hypothèses précédemment avancées sur le niveau de satisfaction au travail ou l'équité par rapport aux salariés permanents : les intérimaires ont un niveau moyen de satisfaction au travail plus faible que les permanents ; ils s'estiment moins bien informés sur les risques professionnels. Par contre, il est intéressant de noter que leur niveau de stress et d'absentéisme est plus faible que celui des permanents, ce qui semble contredire les

modèles théoriques fondés sur le caractère intrinsèquement stressant de la relation de travail temporaire.

Nous pouvons donc conclure que les études empiriques dont nous disposons à l'heure actuelle donnent des résultats parfois contradictoires avec les hypothèses des modèles théoriques.

Nous allons tenter de proposer quelques pistes d'explication, qui serviront de point de départ à notre problématique et au modèle de recherche présenté dans le chapitre suivant.

2.2. Les explications possibles

Les explication aux divergences de résultats dans les études empiriques peuvent, selon nous, être recherchées au niveau méthodologique (méthodologie des enquêtes et composition des échantillons), mais également au niveau théorique (conceptualisation de l'implication et lien entre la forme d'emploi et l'implication).

2.2.1. Les questions de méthodologie

Les échantillons d'intérimaires utilisés dans ces études quantitatives sont souvent très réduits, en regard des critères de taille minimale proposés dans la littérature [ex : Hair & al. – 1998 ; Roussel & al. – 2002]. Si l'on prend en compte simplement les études qui comportent une estimation de l'implication des intérimaires, on remarque, à l'exception notable des études de Lee & Johnson [1991, 3544 répondants] et Marler & al. [2003, 890 répondants], que beaucoup d'études ont été menées sur des échantillons d'intérimaires de taille très réduite. On peut par exemple remarquer que plusieurs études comportent des échantillons de salariés temporaires inférieurs à 100 répondants (ex : Pearce – 1993 : 24 répondants ; Van dyne & Ang – 1998 : 45 répondants ; Benson – 1998 : 55 répondants).

Ce faible nombre moyen de répondants dans les échantillons oblige à rester très prudents quant à la généralisation des résultats obtenus. Dans la plupart des cas, les études quantitatives mentionnées dans notre revue de littérature reposent en effet sur des questionnaires à échelle multiple, qui font l'objet de traitement statistiques destinés à valider les structures des échelles (ex : analyse en composantes principales). Selon Igalens & Roussel [1998, p.120], il est nécessaire dans ce cas de prévoir des échantillons comportant entre 5 et 10 fois plus d'individus qu'il n'y a d'items introduits dans une échelle de mesure. Les deux échelles les plus communes utilisées pour mesurer l'implication organisationnelle sont l'OCQ [Porter & al. 1974] qui comporte 15 items, et l'échelle de mesure tri-dimensionnelle proposée par Allen & Meyer qui comporte 22 items dans sa forme complète et 8 items pour la mesure de l'implication affective). La taille minimale d'un échantillon sur lequel sera testé une mesure d'implication organisationnelle doit donc être comprise entre 40 répondants (échelle d'implication affective de Meyer & Allen) et 75 répondants

(OCQ)[87]. Lorsque l'étude vise à estimer des relations entre les variables d'un modèle (ex : influence de l'insécurité perçue sur l'implication), la taille minimale de l'échantillon doit alors être supérieure à 100 répondants [Roussel & al – 2002 p 49].

Une seconde question d'ordre méthodologique se pose dans certaines études (ex : les enquêtes menées par la FEACVT sur des panels de salariés européens) : elle porte sur les conclusions tirées de la comparaison entre intérimaires et permanents sur la base de moyennes statistiques réalisées sur de grands échantillons. Par exemple, se baser sur le fait que le niveau de salaire moyen des salariés intérimaires est inférieur à celui des permanents [Hipple – 2001], pour en conclure que les salariés intérimaires sont moins bien payés que les permanents pose problème, comme nous l'avons déjà remarqué précédemment : la variable explicative du niveau de salaire n'est pas la forme de la relation d'emploi mais les caractéristiques sociodémographiques (notamment l'ancienneté et la qualification) des salariés. Les intérimaires sont en général des salariés jeunes, peu qualifiés et occupant des postes d'ouvriers. Les études sur des échantillons très larges ou des panels, qui laissent apparaître des conditions de travail et des attitudes défavorables chez les salariés temporaires, reflètent le fait que ces salariés temporaires occupent en moyenne des emplois de moins bonne qualité que les permanents (mal payés, peu qualifiés et sans possibilité de promotion). Les comparaisons devraient être effectuées à partir d'études menées sur des salariés permanents et temporaires possédant des caractéristiques socio démographiques voisines. Malgré tout, comme le remarquent Macaire & Michon [2002, p.20] , « il est bien difficile de partager entre un effet sectoriel et professionnel et un effet propre du statut d'intérimaire. Les intérimaires travaillent en France sur des emplois et dans des secteurs qui offrent des conditions de travail parmi les plus difficiles. Subissent-ils les mêmes conditions de travail que leurs collègues permanents ouvriers de l'industrie ? Ou les postes de travail les plus pénibles leur sont-ils spécifiquement réservés ? »
Les théories de la privation relative mobilisées pour expliquer pourquoi les intérimaires doivent se sentir désavantagés apparaissent finalement trop globalisantes : elles doivent être utilisés de manière contextualisée : nous avons vu plus haut que les intérimaires ne devraient se sentir défavorisés que par rapport à des référents appartenant à leur environnement immédiat.

La dernière question méthodologique méritant d'être posée concerne les outils de mesure des attitudes, et tout particulièrement de l'implication organisationnelle : les études quantitatives comparant la situation des salariés temporaires et permanents sont obligatoirement menées à

[87] Les étude de Pearce (1993) ou de Benson (1998) fondée sur l'OCQ comportent donc un échantillon trop restreint pour assurer la validité de la mesure de l'implication organisationnelle.

l'aide d'échelles de mesure communes aux deux populations, mais l'examen de ces échelles de mesure montre qu'elles ne sont pas forcément adaptées au phénomène qu'elles cherchent à mesurer. La conceptualisation habituelle de l'implication qui sert de base théorique aux échelles de mesure utilisées dans les études intègre une volonté de demeurer membre de l'organisation. La définition classique l'implication organisationnelle de Porter & al. [1974] comporte trois dimensions : la volonté de faire des efforts pour contribuer au succès de l'organisation, le partage des buts et des valeurs de l'organisation et la volonté de rester membre de l'organisation. Cette définition est opérationnalisée par une échelle de mesure qui comporte des items tels que « J'accepterais n'importe quel travail pourvu que je reste dans cette organisation ». Dans le même ordre d'idée, l'échelle de mesure d'implication affective de Meyer & Allen [1990] comporte des énoncés du type « Je poursuivrais volontiers le reste de ma carrière dans cette organisation ». Ce type d'échelle de mesure a été créé en se référant à un modèle d'emploi « classique » (dans lequel le salarié travaille à durée indéterminée dans une seule entreprise). Il a été utilisé auprès de salariés intérimaires en mission dans des entreprises utilisatrices, dans lesquelles ils n'avaient en principe aucune perspective d'emploi à long terme, ce qui est problématique surtout lorsque l'implication au sein de l'ETT est mesurée simultanément par le même type d'outils [ex : Benson – 1998, Liden & al. 2003]. Nous verrons dans le chapitre suivant quels sont les moyens de réduire cette difficulté.

Etant donné que nous envisageons une recherche empirique, les trois types de difficultés devront être pris en compte : le choix de l'échantillon et des instruments de mesure des attitudes des intérimaires devront, autant que possible, tenir compte des problèmes méthodologiques mentionnés.

2.2.2. Une population hétérogène ?

La deuxième explication que nous pouvons identifier pour expliquer l'inconsistance des résultats empiriques sur l'implication des intérimaires est très souvent mentionné dans les études portant sur les salariés contingents : il s'agit de l'hétérogénéité des populations de salariés temporaires. Plusieurs auteurs insistent sur le fait que les salariés temporaires ne forment pas une population suffisamment homogène pour lui attribuer des attitudes spécifiques.

Les travaux de Gallagher &Mc Lean Parks [1998 ; 2001], ou de Connelly & al. [2004] montrent qu'il faut impérativement distinguer entre les différents types de travailleurs contingents, car les caractéristiques de leur relation d'emploi sont spécifiques. Si l'on s'en tient aux salariés occupant des emplois temporaires, les salariés en CDD, les intérimaires et les contractants (ex : consultants ou sous-traitants sur site) n'ont pas exactement la même relation d'emploi. Par exemple, on peut remarquer que les salariés en CDD ont un employeur unique : si l'on exclut le caractère limité

dans la durée de leur contrat, ils travaillent dans des conditions très proches de celles des permanents, et peuvent donc développer des attitudes relativement proches, surtout lorsqu'ils ont un espoir de voir le CDD se transformer en contrat à durée indéterminée (comme c'est souvent le cas lorsque les entreprises utilisent les contrats courts comme mécanisme de pré-embauche). En matière d'implication par exemple, l'espoir de voir le CDD se transformer en emploi à temps plein peut être un levier d'implication et de motivation important. A l'inverse, les intérimaires et les contractants travaillent pour une entreprise dont ils ne sont pas salariés : leur implication organisationnelle chez le client est donc plus difficile à appréhender [Gallagher & mac Lean Parks – 1998 p 185].

Nous avons tenu compte de cette difficulté dès le départ, en nous focalisant uniquement sur l'intérim. Pourtant, les résultats des études traitant spécifiquement des salariés intérimaires, qui ne sont pas encore très nombreux, semblent indiquer que ceux-ci ne développent pas des attitudes homogènes face à leur situation d'emploi. Cette absence d'homogénéité dénote sans doute des différences dans la perception des effets de l'emploi temporaire. Il semblerait, d'après certaines études [ex : Krausz & al. - 1995 ; Ellingson & al. – 1998], que le critère de la volition, autrement dit le fait que les intérimaires aient choisi volontairement et délibérément cette forme d'emploi, joue un rôle important dans leur satisfaction au travail. Dans le domaine de l'implication, l'étude de Van Breughel & al. [2005] semble aller dans le même sens.

Une autre source d'hétérogénéité pourrait provenir de l'organisation même de la relation de travail intérimaire. Il faut rappeler que le contenu et les modalités d'exécution du contrat de travail temporaire varient significativement selon les pays (*cf supra*). Nous avons pu remarquer qu'en France, les intérimaires ne sont pas salariés de l'agence entre les missions, alors qu'en Suède ou en Allemagne, ils sont salariés de l'ETT. Ceci peut influer sur le sentiment d'appartenance à l'ETT, qui constitue l'un des mécanismes caractérisant l'implication organisationnelle. De plus, l'encadrement juridique de l'intérim en France ne permet pas de mettre en place une relation durable entre l'intérimaire et l'entreprise utilisatrice : la durée limitée des missions (18 mois maximum), l'impossibilité pour un intérimaire d'occuper un poste de travail « permanent » et l'obligation faite à l'employeur de respecter un délai de carence entre deux contrats sur le même poste de travail, sont autant d'obstacle à une « fidélisation » de l'intérimaire par l'entreprise utilisatrice. Si l'on considère le cas des Etats-Unis, on s'aperçoit à l'inverse que rien ne s'oppose à une présence durable d'intérimaires dans une même structure. Ces différences d'ordre juridique entre pays pourraient avoir un impact sur l'implication organisationnelle des intérimaires, si l'on considère que cette implication se développe progressivement, sur la base d'une relation stabilisée et d'échanges répétés entre salarié et employeur, selon les modèles fondés sur la théorie de

l'échange social [Neveu – 2002 p.29]. Cette hétérogénéité de l'encadrement juridique ne constituera pas un obstacle pour notre recherche, qui porte sur des salariés employés en France : elle devra simplement être prise en compte au moment de la discussion de nos résultats, sachant que la grande majorité des études auxquelles nous nous référons sont d'origine anglo-saxonne.

Finalement, nous devons considérer que, face à l'hétérogénéité de la population des salariés intérimaires, une typologie s'avèrera nécessaire, ainsi que nous l'avions pressenti en conclusion de la section précédente. Cette typologie sera proposée dans le chapitre suivant.

2.2.3. Une vision partielle de l'implication ?

La troisième piste que nous pouvons explorer afin de mieux comprendre le manque de consistance des résultats empiriques obtenus auprès des salariés intérimaires est d'ordre théorique : il s'agit de s'interroger sur l'application de la notion d'implication au cas des salariés temporaires.

A priori, cette question apparaît peu pertinente : étant donné que l'implication est une attitude personnelle développée dans la sphère professionnelle, il n'y a pas lieu de prendre en compte la forme de la relation d'emploi. Les recherches empiriques sur l'implication ont d'ailleurs été menées auprès d'échantillons de salariés aux caractéristiques très diverses (en termes de nationalité, qualification, profession, âge…)[88].

Pourtant, lorsque l'on étudie de plus près les définition et les outils de mesure de l'implication utilisés dans les études, on peut constater que le « modèle » de salarié référent est un individu engagé dans une relation de travail « classique », c'est-à-dire à durée indéterminée : son implication organisationnelle est mesurée notamment par sa volonté de rester fidèle à son organisation, et d'y mener une « carrière » classique.

L'influence de la relation d'emploi n'apparaît pas lorsque l'on s'intéresse à des cibles d'implication comme la profession ou les valeurs du travail. Par contre, si l'on se penche sur des cibles telles que le poste occupé (job) ou l'organisation, certaines difficultés peuvent apparaître :

- Lorsque l'on aborde l'implication organisationnelle, de quelle organisation parlons-nous ? s'agit-il de l'ETT, de l'entreprise cliente, ou alors des deux organisations ?
- A quoi correspond la notion d'implication dans l'emploi pour un intérimaire ? s'agit-il du poste occupé ou alors de l'emploi d'intérimaire ?
- Le métier de l'intérimaire doit-il être envisagé sous l'angle professionnel classique (le salarié occupe une profession et exerce son activité en intérim), ou alors le fait d'être intérimaire peut-il constituer un métier à part entière ?

[88] Dans le cas de la France, ont par exemple été étudiées des population de cadres [Neveu – 1996], d'employés du secteur tertiaire [Charles- Pauvert – 1996], de commerciaux [Commeiras & Fournier – 2002], d'employés du secteur de la santé [Manville – 2005], de salariés de tous niveaux « rescapés » d'un plan social [Fabre – 1997].

Selon nous, ces questions doivent être envisagées en détail avant de mettre en place des protocoles de recherche empiriques.

Un autre point est à souligner : les études que nous avons mentionnées portent quasi-exclusivement sur l'implication organisationnelle (et dans certains cas sur l'implication dans l'emploi occupé). Or, nous avons pu remarquer dans le chapitre précédent que l'implication organisationnelle n'est pas le seul indicateur pertinent : une approche en terme d'implication globale peut permettre de mieux appréhender l'ensemble des domaines d'implication des salariés. Le particularisme de la relation intérimaire mérite, selon nous, que l'on y applique un design de recherche permettant de capturer un maximum d'informations : le concept d'implication globale paraît ici tout à fait adapté. A notre connaissance, aucune recherche n'a été encore menée sur ce sujet précis.

Les enjeux sont importants pour les employeurs des intérimaires (les entreprises de travail temporaire, mais aussi les entreprises clientes) : mieux comprendre le processus d'implication des intérimaires peut permettre d'adapter les politiques de GRH en conséquence, à la fois du côté des entreprises de travail temporaire, et du côté des entre prises clientes, pour lesquelles l'intérimaire reste trop souvent une simple « roue de secours » (alors même que leur nombre est parfois très élevé sur longue période, surtout dans les entreprises industrielles).

2.2.4. Le lien entre travail temporaire et implication doit-il être précisé ?

Il apparaît au vu des développements précédents que plusieurs auteurs affirment qu'il n'est pas pertinent de mettre en relation directe une forme particulière de relation d'emploi (le travail intérimaire), avec les attitudes des salariés qui y sont soumis. Feldman [1990] remarque que beaucoup de modèles de causalité relient directement les variables démographique et le statut d'emploi aux attitudes : il affirme que la situation est « certainement plus complexe ». Le travail temporaire n'engendre sans doute pas « naturellement » et directement une faible implication chez les intérimaires.

Comme le font remarquer Beard & Edwards [1995, p.112], « si l'on veut comprendre les effets de l'emploi précaire sur les employés, il nous faut prendre en compte l'expérience psychologique associé à ces emplois précaires». Autrement dit, nous devons nous intéresser au lien entre la précarité « objective » liée au travail temporaire et la précarité « subjective », ressentie par les salariés. Plusieurs auteurs [Pearce – 1998 ; Büssing – 1999 ; De Witte & Naswäll – 2003] considèrent en effet que les contrat temporaires portent en eux une « insécurité objective », liée au caractère par définition limité de la durée d'emploi : les contrats d'intérim créent donc une

forme de précarité indiscutable, qui réside dans le fait que les salariés ne bénéficient d'aucune assurance de relation d'emploi à long terme (leurs missions sont par essence temporaire, et l'ETT n'a pas la possibilité de garantir contractuellement un enchaînement de mission pouvant s'assimiler à un emploi à durée indéterminée).

Nous avons cependant remarqué que certains salariés choisissaient volontairement ce type de contrats, ce qui pourrait signifier qu'ils ne considèrent pas cette précarité objective comme problématique, et que d'autres variables interviennent dans leur évaluation.

En pratique, si nous voulons mieux comprendre le lien entre forme d'emploi et attitudes au travail, nous devons donc adopter une démarche consistant à isoler et sélectionner un certain nombre de variables qui vont jouer un rôle médiateur et/ou modérateur entre les caractéristiques propres du contrat de travail du salarié et son implication au travail.

Synthèse de la section 2 :

Nous avons pu nous rendre compte lors des paragraphes précédent qu'il existait une certaine distorsion entre les présupposés théoriques pessimistes relatifs à l'implication des salariés intérimaires et les résultats des études empiriques consacrées à l'examen des attitudes au travail des salariés temporaires. Autrement dit, les salariés intérimaires ne se sentent pas nécessairement défavorisés par rapport aux permanents

Notre examen critique des travaux menés sur l'implication des salariés intérimaires nous amène donc finalement à formuler l'interrogation suivante, qui constitue notre problématique générale : comment les salariés intérimaires peuvent-ils développer une implication au travail dans des conditions d'emploi supposées peu propices ? quels sont les processus et les conditions de l'implication de ces salariés ?

Cette problématique générale peut se décliner en trois questions de recherche :

- Quelle est la nature de l'implication au travail des intérimaires ? Peut-elle être mesurée avec les outils existants ?
- Quels sont les variables intermédiaires permettant d'évaluer l'impact de la relation de travail temporaire sur l'implication ? Autrement dit, quels sont les liens entre la précarité « objective » du contrat de travail temporaire, la précarité « subjective » ressentie par les salariés, et leur implication au travail ?.
- Quelle typologie bâtir pour rendre compte de l'hétérogénéité des attitudes de la population des salariés intérimaires ?

Conclusion du chapitre :

L'exploration des différentes formes de travail atypique réalisée dans la première partie du chapitre nous a permis de montrer l'importance qu'il y avait à préciser et limiter notre champ d'investigation. Les formes particulières d'emploi sont en effet nombreuses, et correspondent à des situations d'emploi trop spécifiques pour être regroupées sous une appellation unique d'emplois atypiques, ou d'emplois précaires. La notion de « travail contingent », de plus en plus présente dans les travaux anglo-saxon permet un ciblage plus précis des emplois temporaires. Il nous semble cependant que cette catégorisation elle-même est trop large, et qu'il est préférable de se limiter au cas précis des salariés intérimaires.

L'examen des études publiées sur les attitudes des salariés en relation d'emploi temporaire nous a permis de constater la prédominance d'une approche « comparative », cherchant à mettre en lumière les différences d'attitudes entre salariés permanents et temporaires, et les impacts potentiellement négatifs des situations d'emplois atypiques sur les attitudes de ces derniers.

L'étude de la littérature disponible ne permet pas selon nous de valider sans réserve l'hypothèse selon laquelle les salariés en contrats temporaires seraient défavorisés par rapport aux permanents, et développeraient en retour une implication plus faible.

Trois questions fondamentales émergent, qui concernent la classification des intérimaires, la nature de leur implication et le lien entre leur forme d'emploi et leur implication au travail.

La réponse à la première question passe selon nous par l'élaboration d'une typologie, permettant de mettre notamment en évidence les motivations des intérimaires à accepter cette forme d'emploi. Le degré de liberté et d'autonomie dans le choix des conditions d'emploi est en effet supposé avoir un impact significatif sur l'implication [O'Reilly & Caldwell- 1981].

La deuxième question de recherche doit nous amener à nous interroger sur la pertinence des modèles d'implication et des outils de mesure de l'implication usuellement mentionnés dans les recherches empiriques et, le cas échéant, à adapter le cadre théorique de l'implication à notre population d'étude.

La troisième question qui concerne l'impact de la relation d'emploi sur l'implication peut selon nous être explorée en recourant à un modèle de recherche empiriquement testable, mettant en évidence les impacts psychologiques du travail temporaire sur les variables d'implication. Le modèle de Beard & Edward [1995] présenté dans la deuxième partie du chapitre pourra nous servir de point de départ pour la construction d'un modèle et la formulation des hypothèses de recherche.

Le prochain chapitre de notre étude sera consacré à l'approfondissement de ces trois questions.

DEUXIEME PARTIE

S'IMPLIQUER DANS LA PRECARITE ? LES LEÇONS D'UNE ETUDE EMPIRIQUE

CHAPITRE 3 :

Le lien précarité – implication : élaboration du modèle et des hypothèses de recherche

CHAPITRE 4 :

L'opérationnalisation de la recherche : construction du questionnaire et validation des outils de mesure

CHAPITRE 5 :

Les résultats de l'étude empirique : test des hypothèses, analyse et discussion des résultats obtenus

CHAPITRE 3 Le lien précarité – implication : élaboration du modèle et des hypothèses de recherche

PLAN DU CHAPITRE

Introduction : le positionnement de la recherche

L'objectif de ce chapitre est théorique et méthodologique : il s'agit de fournir un cadre général et proposer un certain nombre d'hypothèses, qui seront testées ultérieurement grâce à une étude quantitative visant à répondre aux trois questions de recherche issues de notre revue de littérature.

Rappelons que les études disponibles sur l'implication des salariés en situation d'emploi atypique sont contradictoires. Trois raisons peuvent être invoquées pour expliquer cette absence d'homogénéité, chacune d'entre elle pouvant déboucher sur une question de recherche :

- Les recherches menées comparent souvent l'implication organisationnelle des salariés intérimaires à celle des salariés permanents exerçant le même type d'emploi : une telle comparaison n'est réellement éclairante que si les concepts et outils de mesure utilisés sont adaptés aux deux populations. Peu de travaux ont été consacrés à ce problème : les spécificités de la relation d'emploi intérimaire semblent cependant assez significatives pour se poser la question de l'adéquation des théories existantes. D'où la question de recherche suivante :
    - Quelles sont les spécificités de l'implication au travail dans le cadre de la relation de travail intérimaire ?
- Les recherches menées mettent souvent directement en rapport statut d'emploi et attitude d'implication : or, le lien n'est sans doute pas direct, et il faut s'interroger sur les mécanismes et les variables permettant d'évaluer l'impact de la relation de travail sur l'implication, ce qui nous amène à nous poser la question de recherche suivante :
    - Quels sont les variables permettant de modéliser l'impact d'une forme particulière d'emploi (l'intérim) sur les attitudes des salariés qui y sont soumis ?
- Les recherches recensées portent sur des populations dont les caractéristiques ne sont pas homogènes : les salariés intérimaires ont des motivations et des caractéristiques variées, qui peuvent avoir un impact sur leur implication. Ceci rend nécessaire l'élaboration d'une typologie, d'où la question suivante :
    - Quels sont les critères pertinents pour bâtir une typologie des salariés intérimaires ?

Avant d'aborder ces trois questions, qui constituent le développement de notre problématique, il convient de préciser le cadre épistémologique et la démarche générale de recherche que nous souhaitons adopter.

En ce qui concerne l'orientation épistémologique de notre recherche, nous nous situons dans le cadre proposé dans les travaux de K. Lewin [1951], cités également par Fabre [1997, p177], en considérant que les attitudes et comportements individuels ne dépendent pas directement de l'environnement objectif dans lequel évolue l'individu, mais de « l'environnement psychologique » qu'il construit à partir de ses perceptions. Il s'agit d'une approche générale que l'on peut qualifier d'interprétative [Girod-Séville & Perret – 1999, p15]. Le paradigme interprétatif se situe schématiquement entre le paradigme positiviste classique, qui met l'accent sur l'explication d'une réalité considérée comme objective, et le paradigme constructiviste, qui privilégie à l'inverse les mécanismes de construction de la réalité par l'acteur.

Le paradigme interprétatif accorde une place centrale à la compréhension ou à la « traduction » par le sujet des informations issues de l'environnement. Girod-Séville & Perret [1999, p.23] notent que « pour l'interprétativisme, le processus de création de connaissance passe par la compréhension du sens que les acteurs donnent à la réalité. Il ne s'agit plus d'expliquer cette réalité mais de la comprendre au travers des interprétations qu'en font les acteurs. On développe ainsi une démarche qui doit prendre en compte les intentions, les motivations, les attentes, les raisons, les croyances des acteurs… ».

Nous considérons donc, dans ce cadre, que la forme « objective » de la relation d'emploi intérimaire ne peut expliquer à elle seule et de manière directe les attitudes des salariés : ces attitudes doivent dépendre de la manière dont les salariés perçoivent, « traduisent », et vivent leur situation d'intérimaires.

Notre modèle général de recherche sera donc organisé de telle sorte qu'il permette d'étudier l'impact psychologique de la relation d'emploi intérimaire sur l'attitude d'implication des salariés.

Sur le plan théorique, il existe plusieurs approches visant à expliciter la formation des attitudes, qui mettent par exemple l'accent sur les dispositions personnelles [ex : Meili – 1961], ou la situation [Salancik & Pfeffer – 1978]. Ces modèles, qui cherchent à expliciter la manière dont les sujets « traduisent » ou « construisent » la réalité[89], sont notamment mobilisés par Neveu [1993] et Fabre [1997] pour théoriser le processus d'implication et isoler les variables explicatives utilisées par la suite dans leurs modèles de recherche respectifs.

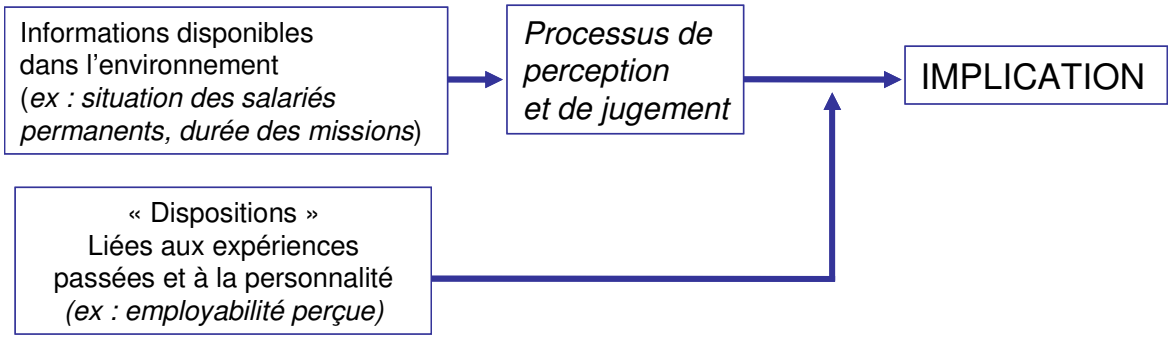
On peut schématiquement distinguer trois approches de la formation des attitudes, applicables à l'implication (pour une présentation détaillée des modèles, voir par exemple Neveu – 1993, et Fabre – 1997)

[89] Salancik & Pfeffer [19787, p 227] parlent de « construction sociale et personnelle de la réalité », en se référant explicitement à l'ouvrage fondateur de Berger & Luckman [1967]

- La première approche, appelée behavioriste, représente les attitudes comme des dispositions personnelles engendrées par les expériences, le vécu de l'individu. [ex : Allport – 1943].
- La deuxième approche, dite situationnelle, met l'accent sur l'évaluation de la situation : l'attitude est le fruit d'un jugement individuel subjectif, dans lequel le sujet confronte les informations perçues dans sa situation avec celles acquises dans ses expériences passées. [ex : Salancik & Pfeffer – 1978, O'Reilly & Caldwell – 1985, voir également Zalesny & Ford – 1990 pour une version aménagée du modèle original].
- L'approche intégrative opère une forme de synthèse entre les deux approches précédentes, en intégrant à la fois les données situationnelles et personnelles dans la formation de l'attitude [Calder & Schurr – 1981].

J.P. Neveu [1993, p43] remarque qu'il est difficile de trancher à propose de la supériorité de l'approche behavioriste ou situationnelle. Il semble pertinent à ce stade de considérer que ces deux approches sont complémentaires pour l'étude de la formation de l'attitude d'implication, qui constitue notre objet de recherche. On peut donc envisager, dans une logique intégrative que le processus d'implication puisse être influencé par des variables personnelles et situationnelles. Dans cette perspective, l'organisation de la relation d'emploi intérimaire (variable situationnelle) n'est qu'une variable parmi d'autres : le salarié intérimaire utilisera les informations dont il dispose, ainsi que son expérience passée pour entreprendre un processus d'évaluation et de jugement qui débouchera sur la « construction » de son implication, selon le schéma simplifié suivant :

Figure 1 : Processus d'implication des salariés intérimaires



En ce qui concerne le positionnement de notre recherche dans le domaine général de la gestion des ressources humaines, la présente étude consiste schématiquement à appliquer des concepts éprouvés à une population de salariés dont la relation d'emploi est particulière. L'objectif

recherché, qui consiste à élargir et préciser les résultats de recherches précédentes s'inscrit dans la typologie des objectifs des recherches en GRH proposée par Igalens & Roussel [1998], résumées dans le tableau suivant :

Tableau 1 : Les différentes catégories d'objectifs d'une recherche en GRH (d'après Igalens & Roussel – 1998, p 23]

Objectif	***Exemple***
Résoudre un problème pratique	Résoudre un problème pratique de GRH soumis au chercheur par un responsable d'entreprise
Tester une théorie	Utiliser des acquis théoriques provenant de disciplines théoriques partageant des problématiques avec la GRH, comme l'économie du travail, la psychologie des organisations ou le droit du travail
Elargir des résultats de recherches antérieures	Duplication d'une recherche dans un environnement différent, ou avec modification des variables d'origine
Effectuer une synthèse	La synthèse peut prendre la forme d'une revue de littérature, d'un état de l'art (travail nécessaire mais non suffisant dans le cadre d'une thèse) ou d'une d'une méta-analyse
Créer un instrument	Elaborer et tester un instrument de mesure utile aux gestionnaires

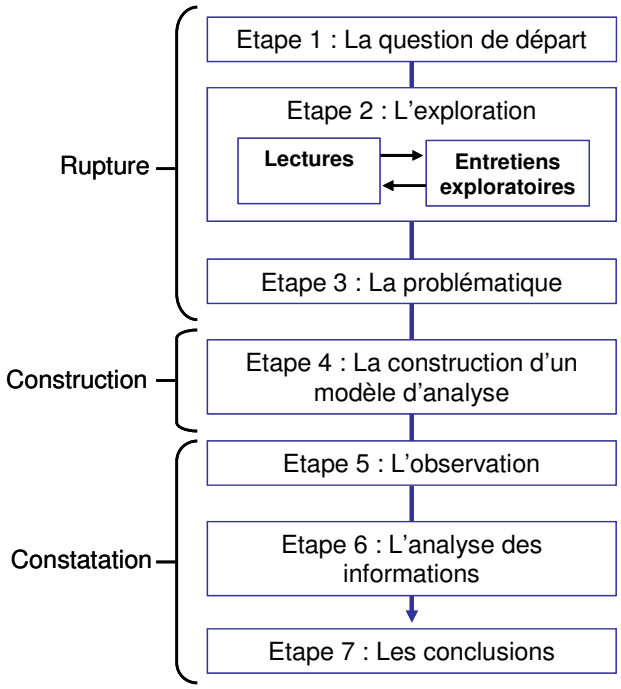
Notre recherche revêt donc un caractère exploratoire, car il nous faut étudier la transposition d'un concept à une population différente de celles à partir de laquelle il a été élaboré, dans un cadre national spécifique (nous avons vu précédemment que la majorité des recherches concernant l'implication des salariés atypiques ont été menées dans les pays anglo-saxons).

Le domaine de recherche concernant l'implication peut sans conteste être considéré comme mature : un très grand nombre d'études ont été réalisées, en utilisant des outils de mesure aujourd'hui éprouvés. Par contre, nous avons pu voir que l'examen de l'implication des salariés en situation d'emploi atypique est un domaine en développement, dans lequel les résultats des recherches sont parfois contradictoires, et où des pistes restent à explorer. Le nombre des travaux recensés dans le domaine de l'emploi flexible nous permet cependant de nous situer dans un champ déjà exploré : plusieurs hypothèses ont déjà été proposées et certaines d'entre elles ont été testées, dans des recherches françaises et anglo-saxonnes. Notre recherche n'est donc pas purement exploratoire, et nous pourrons nous appuyer, en partie seulement, sur des hypothèses, des modèles et des outils déjà existants, et utiliser une démarche hypothético-déductive.

Notre démarche générale de recherche s'inscrit dans le schéma général de la démarche scientifique en sciences sociales (*figure 2*) , proposé par Quivy & van Campenhout [1988], dont l'utilisation dans le champ de la GRH est recommandée par Igalens & Roussel [1988], qui rappellent que « la gestion des ressources humaines est un champ des sciences de gestion, qui

elles-mêmes appartiennent aux sciences sociales. Par conséquent, le cadre général de la recherche en GRH s'intègre à la démarche scientifique propre aux sciences sociales ».

Figure 2 : La démarche scientifique dans les sciences sociales



Quivy & van Campenhoudt [1988 – p 15]

Le terme de « rupture » employé par Quivy et van Campenhoud pour qualifier les premières étapes de la démarche renvoie à l'idée selon laquelle le chercheur doit rompre avec ses préjugés et ses idées fixées a priori : cette phase doit conduire à un questionnement de recherche précis, qui constitue la problématique.

L'organisation de notre travail respecte globalement la démarche proposée ci-dessus , à la différence près que le rôle dévolu aux entretiens exploratoires est un peu plus large que celui mentionné dans le schéma : nous utilisons en effet une approche qualitative fondée sur des entretiens semi directifs de manière classique, pour compléter la revue de littérature effectuée à l'étape 2 (chapitre précédent), mais également pour nous aider à construire notre modèle de recherche, et notamment nous orienter dans le choix des variables à intégrer à ce modèle. Cette double utilisation des entretiens exploratoires nous amène donc à présenter de manière détaillée notre étude exploratoire qualitative au début de ce chapitre 3, consacrée à l'élaboration des modèles de recherche.

Nous nous situons donc à présent au niveau de l'étape 4, c'est-à-dire, selon l'expression employée par Igalens & Roussel [1998, p 16] , une phase dans laquelle le chercheur « construit une

représentation théorique de son domaine d'investigation », destinée à lui permettre de répondre aux questions de recherche posées.

Le chapitre sera organisé en quatre étapes :

Après une présentation de l'étude qualitative préalable, nous proposerons dans un second temps un modèle représentant les différents objets de l'implication au travail des salariés intérimaires, en formulant des hypothèses sur les liens unissant ces objets.

Dans un troisième temps, nous proposerons un modèle multi-variables permettant d'étudier empiriquement les impacts de la relation d'emploi intérimaire sur l'implication des salariés, puis nous formulerons plusieurs hypothèses sur les variables explicatives de l'implication des intérimaires.

Enfin, nous proposerons une typologie des salariés intérimaires, apte à rendre compte de l'hétérogénéité de la population étudiée. Nous formulerons également des hypothèses sur les niveaux d'implication des différents types d'intérimaires, qui seront testées dans la partie empirique de notre recherche.

Section 1. Etude exploratoire qualitative

Une étude exploratoire s'impose à ce stade de notre recherche pour plusieurs raisons :

- Le sujet que nous étudions n'a pas fait l'objet de développements importants : malgré un nombre croissant d'études consacrées aux attitudes au travail des salariés en situation d'emploi atypique, le cas précis de l'implication au travail des travailleurs temporaires n'a pas été envisagé de manière exhaustive.
- Une étude exploratoire permet une vision complète du problème, lorsque l'on s'intéresse à des objets complexes [Evrard & al – 2000, p.23] : l'étude de l'implication des intérimaires correspond typiquement à cette situation
- La revue de littérature nous a permis de constater que les travaux empiriques sont principalement d'origine anglo-saxonne : il n'existe pratiquement aucune étude menée en France sur le cas précis des intérimaires. Les études disponibles dans le domaine de la GRH en France portent sur l'implication des salariés atypiques [Charles Pauvert – 1996] ou des salariés en contrats à durée déterminée [Manville – 2005]. Or, nous avons remarqué que l'encadrement juridique et l'organisation du travail temporaire varie selon les pays : les intérimaires peuvent parfois être des salariés à part entière de leur agence, et peuvent réaliser des missions répétées de longue durée auprès des mêmes clients (ce qui est interdit en France). Leurs réactions face à la relation d'intérim pourraient donc être affectées par ces différences.
- Les résultats de la revue de littérature ne sont pas homogènes : nous avons pu voir que cette revue n'est pas conclusive, et fait apparaître des résultats contradictoires au sujet de l'implication des intérimaires.

1. Objectifs et méthodologie de l'étude

1.1 Objectifs de l'étude :

Cette étude exploratoire qualitative est envisagée comme un préalable indispensable à l'étude quantitative : elle doit nous permettre de clarifier certaines questions (par exemple : que signifie être impliqué dans une entreprise cliente ?) et doit nous aider à sélectionner les variables pertinentes à intégrer dans le modèle empirique, ainsi qu'à formuler certaines hypothèses de recherche. Blanchet & Gotman [2006, p.43] remarquent en effet que « l'entretien exploratoire est particulièrement indiqué en début de recherche, lorsque les hypothèses de départ ne sont encore qu'incomplètement formulées. En cela, il s'oppose radicalement au questionnaire ».

Cette démarche s'inscrit tout à fait dans le cadre de recherche sur l'implication multiple développé par Reichers [1985], puis Becker [1992], qui recommandent de mener des études qualitatives sous forme d'entretien afin de repérer certaines cibles particulièrement pertinentes de l'implication des salariés dans leurs organisations. Il s'agit en quelque sorte de rendre la mesure de l'implication organisationnelle plus réaliste. On peut noter que cette démarche a par exemple été suivie plus récemment par Vandenbergh & al. [2001] qui ont effectué une recherche auprès d'un échantillon de fonctionnaires de l'Union Européenne en intégrant l'union comme objet d'implication, ou par Stinghamber & al. [2002] qui ont mené une enquête auprès d'un échantillon d'infirmières en intégrant dans les varibles mesurées l'implication envers le patient. Il s'agira surtout pour nous de découvrir si certains constituants des organisations d'accueil des intérimaires apparaissent comme des cibles récurrentes dans les discours, et méritent donc d'être inclus dans notre modèle.

Cette étude nous permet également d'atteindre un objectif secondaire : étant donné que les entretiens semi-directifs permettent de recueillir des informations variées, nous avons utilisé les données issues de ces conversations pour compléter notre revue de littérature, et plus précisément pour enrichir et valider certaines informations obtenues par d'autres chercheurs francophones qui se sont intéressés aux motifs de recours à l'intérim [ex : Jourdain – 2002, Glayman – 2005]. Nous avons donc choisi d'intégrer certains extraits des témoignages recueillis auprès des intérimaires et des responsables d'agence dans le chapitre précédent (dans la partie consacrée à la « typologie des pratiques »), lorsque ceux-ci permettaient d'illustrer précisément certains points.

Les objectifs précis de l'étude dérivent directement de notre questionnement de recherche.

Le premier type d'informations que nous souhaitions obtenir a trait aux divers objets d'implication au travail des intérimaires. Plusieurs questions se posent à ce sujet :

- Quels sont les objets de l'implication organisationnelle des intérimaires (l'agence ?, le client ? les deux entités ?)
- A quoi correspond l'implication dans le métier pour un intérimaire (la notion de métier est-elle concevable pour décrire l'intérim ?)
- Quel est le rapport au travail (l'implication dans le travail est-elle aisément repérable ?)

Le second type d'informations que nous souhaitions obtenir concernait les sentiments des intérimaires vis-à-vis de l'intérim, de leur agence, puis vis-à-vis de leurs responsables en mission et de leurs collègues de travail permanents. Plusieurs questions émergent alors :

- L'intérim est-il vécu comme une contrainte ? quels sont les avantages et les inconvénients liés à la situation d'intérimaire ?

- Quel rôle les intérimaires reconnaissent-ils à leur agence ? Quels types de liens tissent-ils avec leur agence ?
- Pour qui ont-ils le sentiment de travailler ?
- Quelles sont leurs relations avec les salariés permanents ?

Enfin, nous souhaitions obtenir des informations sur les pratiques de GRH des agences, et notamment sur les moyens de fidélisation et le soutien organisationnel qu'elles peuvent apporter aux intérimaires.

1.2. Méthodologie

1.2.1. La méthode de recueil de l'information

La méthode d'enquête choisie consiste à mener des entretiens semi-directifs centrés (ESDC : Merton & al. 1990), suivis d'une analyse de contenu thématique. Ce mode de recueil de l'information permet de combiner certains principes de non directivité avec une trame précise amenant le répondant à traiter certaines questions : Romelaer [2005, p104] remarque que « l'ESDC réalise un compromis souvent optimal entre la liberté d'expression du répondant et la structure de la recherche ». L'entretien structuré est particulièrement recommandé lorsque l'on dispose déjà d'informations assez précises sur le domaine d'étude [Blanchet & Gotman – 2006, p. 62]. En pratique, ces entretiens doivent être menés comme une suite d'étapes, durant laquelle un thème est exploré sous forme de questions ouvertes et de relances, puis reformulé et résumé par le chercheur [Romelaer – 2005].

La méthode des ESDC est également intéressante, car elle permet d'accéder à des informations inédites, non recherchées a priori [Blanchet & Gotman – 2006 p.43] : ceci est particulièrement pertinent dans notre contexte, où le nombre d'étude menées est encore restreint.

La méthode des entretiens exploratoires est enfin recommandée (voir par exemple Roussel – 2005, p.251) pour générer des items servant de base à la construction d'une échelle de mesure d'attitude, dans le cadre méthodologique proposé par Churchill [1979]. Etant donné que nous envisageons dans la suite de notre travail une étude quantitative fondée sur l'utilisation d'échelle de mesure des attitudes, les entretiens exploratoires constituent donc un appoint.

1.2.2. Echantillon retenu

Notre étude a un caractère exploratoire : il s'agissait donc de réunir un échantillon permettant de générer un maximum d'information. Nous avons donc tenté de réunir un échantillon varié, intégrant à la fois des responsables d'agence et des intérimaires. Le choix des responsables

d'agence se justifie, bien qu'il ne s'agisse pas de notre sujet d'étude pour deux raisons : d'une part, leur connaissance du secteur et des procédures est souvent plus étendue que celle des intérimaires, et d'autre part leur point de vue est différent : ils sont susceptibles de porter un regard de professionnels sur les pratiques de GRH, et peuvent détenir des informations précieuses sur les outils de mobilisation de la main d'œuvre et sur les différents profils de salariés qu'ils sont susceptibles de faire travailler.

Sachant que l'ESDR est un moyen de recherche « lourd et coûteux » [Romelaer – 2005, p 104], nous avons limité le nombre de sujets en utilisant principalement des critères de variété et de saturation :

- En ce qui concerne les responsable d'agence, nous avons tenté de diversifier les ETT (en choisissant des agences appartenant aux grandes enseignes, et des agences indépendantes ou membre de réseaux peu développés). Nous avons ensuite diversifié les secteurs d'activité, en contactant des responsables d'agences généralistes, et d'agence spécialisées dans les grands domaines de l'intérim (BTP, industrie, tertiaire et hautes compétences). Etant donné la relative précision des informations demandées et le nombre restreint de thèmes abordés avec les responsables d'agences, nous avons utilisé un critère de saturation sémantique pour déterminer le nombre d'entretiens idéal. 16 entretiens en tout ont été réalisés, et nous sommes parvenus à une saturation sémantique à partir du 14ème entretien : les deux derniers entretiens n'ont pas apporté d'éléments nouveaux, et la diversité des critères avait été respectée.
- En ce qui concerne les intérimaires, nous avons également cherché à diversifier l'échantillon au maximum. Nous avons interrogé des intérimaires de sexe, d'âge et de niveaux de qualification différents. Nous avons également diversifié l'échantillon selon un critère très important, celui de l'ancienneté, en interrogeant des intérimaires dont l'ancienneté variait de quelques mois à plus de 10 ans. Etant donné que le nombre de thèmes abordés était important, nous n'avons pas pu utiliser un critère de saturation sémantique, comme pour les responsables d'agence, car cela aurait conduit à la réalisation de très nombreux entretiens. Nous avons donc tenté d'arbitrer entre les diverses contraintes. Ce qui nous finalement conduits à un échantillon de 20 intérimaires, qui a permis de réaliser 15 entretiens exploitables[90].

Le mode d'accès aux personnes interrogées s'est révélé plus délicat que ce que nous pensions, en ce qui concerne les intérimaires. Les responsables d'agence ont été relativement accessibles, mais

[90] Quatre entretiens se sont révélés inexploitables en raison de problèmes techniques (un entretien impossible à transcrire pour des problèmes d'expression), et de difficultés dans le déroulement (entretiens interrompus par l'interlocuteur ou entretiens dans lesquels les réponses sont beaucoup trop brèves)

les intérimaires se sont révélés plus difficiles à joindre en raison des politiques des ETT : la plupart des responsables d'agence appartenant à de grandes enseignes ont mentionné l'interdiction qui leur était fait de communiquer à un tiers les coordonnées personnelles des intérimaires[91]. Nous avons donc adopté un mode d'accès indirect, en passant par l'intermédiaire des responsables d'agence pour obtenir des rendez-vous avec des intérimaires sélectionnés, avec les risques de biais que cela comporte. Afin de limiter ces biais liés à la présélection des intérimaires, nous avons également obtenu l'autorisation de réaliser des entretiens avec des intérimaires contactés directement lors de leur passage dans les agences. Le nombre de refus s'est révélé assez élevé (les intérimaires en mission ne font en général que passer à l'agence), mais il nous a été possible de réaliser près de la moitié des entretiens avec les intérimaires selon cette procédure.

L'échantillon finalement interrogé comprenait 31 personnes : 16 responsables d'agence et 15 intérimaires.

1.2.3. Déroulement des entretiens

Nous avons élaboré des guides d'entretiens différenciés, contenant les thèmes principaux que nous voulions traiter (*voir Annexe 1 et 2*). La nature semi-directive des entretiens nous a conduit à débuter par des questions très générales sur l'intérim (avantages, inconvénients, motifs d'entrée…). Les entretiens se sont tous déroulés au sein des agences de travail temporaire. Leur durée a varié entre 30 minutes et une heure. Sur le plan pratique, nous avons obtenu l'accord des participants pour enregistrer les entretiens, après les avoir informés de l'objectif de notre étude.

L'objectif des entretiens a été différencié selon les interlocuteurs. Aux responsables d'agence, nous avons précisé que l'objectif des entretiens était triple : obtenir des information sur les différents profils de salariés intérimaires, ainsi que sur les divers aspects de la gestion des ressources humaines de l'agence (recrutement, sélection formation et fidélisation des intérimaires), puis recueillir leur sentiment sur l'évolution du secteur du travail temporaire.

Lorsque nous nous sommes adressés aux intérimaires, nous avons précisé que l'entretien porterait principalement sur leur sentiment vis-à-vis de leur travail et sur leur sentiment vis-à-vis de l'intérim en général.

La directivité des entretiens a été légèrement différente selon les personnes interrogées : elle a été plus élevée pour les responsable d'agence (car nous souhaitions obtenir des renseignements

[91] Les grandes enseignes de travail temporaire ont élaboré des chartes garantissant la protection de la vie privée des intérimaires.

précis sur les politiques des GRH) ; les intérimaires ont, quant à eux, été interrogés de manière moins directive.

2 Analyse de contenu

3.1. Méthodologie de l'analyse de contenu

Après avoir enregistré et intégralement transcrit les entretiens, nous avons choisi d'effectuer une analyse de contenu thématique. Cette méthode vise à réduire la complexité des données brutes issues des entretiens : comme le remarquent Miles et Huberman [2003], elle s'apparente pour les chercheurs qualitatifs à l'analyse typologique ou l'analyse factorielle utilisée en statistique. L'unité d'analyse choisie sera le thème, envisagé comme une unité de sens ou « unité de signification qui se dégage naturellement d'un texte analysé selon certains critères relatifs à la théorie qui guide la lecture » [Bardin- 2001, p.136].

Le thème est généralement recommandé et utilisé comme unité d'analyse dans les études portant sur les attitudes ou les opinions des sujets [Bardin – 2001, p 137] ; elle est de plus cohérente avec la mise en œuvre de modèles explicatifs de pratiques ou de représentation [Blanchet & Gotman – 2006, p.98], ce qui cadre tout à fait avec notre objectif de recherche.

Nous avons procédé à une analyse de type formaté : les thèmes des entretiens ont été définis préalablement, de manière différenciée selon la population interrogée (*voir annexe 1*) . Nous avons établi une liste de thèmes principaux, puis de de sous-thèmes, que nous avons codés selon la méthode proposée par Miles & Huberman [2003- p.135]. Le dictionnaire des thèmes retenus comporte 11 thèmes et 42 sous-thèmes, identifiés par les 42 codes de notre dictionnaire thématique (*disponible en annexe 2*).

3.2 Test de fiabilité de l'analyse de contenu

Le classement des paragraphes en thèmes et sous-thèmes (ou catégories) repose sur le jugement subjectif de l'analyste-codeur. La question de la fiabilité et de la reproductibilité d'un tel classement se pose donc : il s'agit de s'assurer que le codage proposé est fiable et reproductible. Etant donné que nous nous situons dans un domaine où la subjectivité est forte, cette mesure de fiabilité peut être obtenue en utilisant un principe d'accord intersubjectif entre au moins deux analystes spécialisés dans le domaine de recherche.

La méthode proposée par Cohen [1960] consiste à évaluer le degré d'accord entre deux ou plusieurs analystes chargés de catégoriser un échantillon d'unités selon des thèmes proposés. Le coefficient d'accord Kappa défini par Cohen permet de déterminer le degré, la signification et la

stabilité de leur accord. Cette mesure compare le pourcentage d'accord entre les juges à celui qui serait obtenu au hasard [Evrard & al. 2000, p 119]

La formule de calcul est la suivante :

Kappa = (Po – Pe) / (1 – Pe)

Po = proportion d'accords observés ; Pe = proportion d'accords aléatoires

La valeur de K est comprise entre +1 et -1. Une valeur de K proche de +1 indique une bonne qualité d'accord, une valeur proche de 0 indique que les accords sont largement dus au hasard et une valeur négative indique un taux de désaccord supérieur aux désaccords obtenus par hasard.

Après avoir codé les entretiens, nous avons confié notre plan de codage à deux autres analystes (enseignants en sciences de gestion) en leur demandant de procéder chacun au codage de deux entretiens.

Une matrices de contingence a été réalisée pour chaque entretien, qui a permis le calcul du coefficient Kappa (les détails du calcul sont disponibles en annexe 3). Le coefficient Kappa moyen obtenu sur les quatre entretiens codés s'élève à 0,68. Si l'on se réfère au barème proposé par Landis & Koch [1977][92], nous pouvons considérer que la fiabilité de notre codage est bonne.

3.3 Utilisation des résultats :

Les résultats et les extraits d'entretiens seront répartis et utilisés tout au long de ce chapitre et du chapitre suivant : ils nous aideront dans la mesure du possible lors de chaque étape à valider voire compléter les données disponibles dans la littérature et à justifier le bien-fondé de certaines hypothèses. Nous présenterons donc ces résultats au fur et à mesure de notre travail.

Nous allons à présent aborder nos questions de recherche proprement dites, dans les trois sections suivantes.

[92] L'accord est excellent si K > 0,8, il est bon si K est compris entre 0,6 et 0,8, modéré si K est compris entre 0,2 et 0,6 et insuffisant si K < 0,2.

Section 2 : L'implication au travail des intérimaires : proposition d'un cadre multidimensionnel

L'objectif de cette section est de répondre à notre première question de recherche sur l'implication au travail des salariés intérimaires : nous allons proposer un modèle de cette implication qui tienne compte des particularismes de la relation de travail en intérim. Après avoir mis en évidence les spécificités de la relation d'intérim qui peuvent avoir un effet sur l'implication des salariés, nous proposerons un modèle d'implication globale au travail adapté au cadre du travail en intérim.

1 L'implication des salariés intérimaires est-elle spécifique ?

Le problème de la spécificité de l'implication des intérimaires renvoie au problème plus général de l'extension de concepts théoriques à des situations ou des populations autres que celles à partir desquelles ils ont été élaborés. Dans le cas de l'implication au travail, la pertinence des théories existantes lorsqu'elles sont appliquées à des salariés atypiques est questionnée dans plusieurs articles [Mc Lean Parks & Gallagher – 2001 ; Guest – 2004 ; Connelly & Gallagher – 2004]. M. D. Gallagher et M. Sverke [2005] ont publié récemment un article au titre évocateur[93] faisant le point sur la question. Les auteurs regrettent le peu d'études menées sur les conséquences individuelles et organisationnelles des situations d'emploi atypiques, et s'interrogent sur la pertinence de la démarche consistant à appliquer les modèles théoriques traitant de l'absentéisme, du turnover de la satisfaction ou de l'implication à des salariés dont les emplois sont par essence temporaires (p. 185). En prenant comme exemple illustratif l'étude de l'implication des salariés en emplois temporaires (qui correspond exactement à notre sujet d'étude), les auteurs posent plusieurs questions et formulent quelques hypothèses, qui constituent un agenda pour les futures recherches sur le sujet. Ils plaident notamment pour une approche spécifique du problème de l'emploi temporaire en recommandant de s'interroger sur la pertinence des objets et des outils de mesure usuellement mentionnés dans la littérature sur l'implication, lorsqu'ils sont appliqués aux salariés intérimaires (p 197). L'article ne comporte pas d'étude empirique, mais il peut nous servir de base pour nous questionner sur les particularismes de l'implication au travail dans le cadre d'une relation de travail temporaire.

[93] « Contingent employment contracts : are existing employment theories still relevant ? » - Economic and Industrial democracy - vol26, n°2.

Nous allons donc, dans un premier temps, nous intéresser en détail aux différents objets de l'implication au travail des salariés intérimaires, afin de faire apparaître les spécificités de la relation d'intérim. Nous utiliserons également les résultats de notre étude exploratoire pour soutenir certaines hypothèses concernant ces objets d'implication

1.1. L'implication organisationnelle

C'est dans le domaine de l'implication organisationnelle que la spécificité de la relation intérimaire apparaît vraiment : le salarié ne travaille pas chez son employeur légal (l'ETT), et il doit exécuter un travail chez un client qui peut exercer sur lui un pouvoir hiérarchique : contrairement au modèle d'emploi « normal », on se trouve dans un cas où la relation de travail est dissociée de la relation d'emploi. Van Breughel [2005 , p 544] remarque à juste titre que les intérimaires sont à la fois les « produits » et les « clients » de leur ETT.

Le fait que les intérimaires travaillent simultanément pour deux organisations (l'ETT et le client) rend l'étude de leur implication particulièrement délicate. Leur relation d'emploi peut être qualifiée de relation d'agence multiple (« multiple agency ») dans le sens ou ces salariés doivent remplir des obligation vis-à-vis de plusieurs « employeurs » : les entreprises de travail temporaire et entreprises clientes [Liden & al. - 2003]. Dans le cas le plus simple, le salarié intérimaire est tenu d'accomplir diverses obligations pour une entreprise cliente, sous le contrôle indirect d'une entreprise de travail temporaire. Il peut donc éventuellement être amené à développer une implication « duale ». La situation peut cependant se complexifier grandement lorsque les salarié est inscrit dans plusieurs ETT et réalise des missions chez différentes entreprises clientes.

Quatre positions sont théoriquement envisageables pour rendre compte de l'implication organisationnelle dans le cadre de l'intérim, que l'on peut résumer dans le tableau suivant :

Tableau 2 : Les représentations de l'implication organisationnelle dans l'intérim

	Cibles de l'implication organisationnelle	
	ETT	Entr. cliente
Absence d'implication organisationnelle (concept non pertinent)	-	-
Implication univoque envers l'ETT (implication organisationnelle « classique »)	+	-
Implication univoque envers le client (implication organisationnelle « externe »)	-	+
Implication « duale » (implication dans l'ETT et dans l'entreprise cliente)	+	+
Implication « imbriquée » (l'implication chez le client est une manifestation de l'implication dans l'ETT)	++	+/-

Nous allons envisager de manière détaillée ces quatre possibilités

1.1.1. L'hypothèse de l'absence d'implication organisationnelle :

Selon cette approche, les intérimaires ne développeraient aucune implication organisationnelle, en raison des particularismes du contrat de travail temporaire. Ce type de contrat rend la socialisation organisationnelle difficile, voire impossible dans le cas de missions courtes (rappelons que la durée moyenne d'une mission d'intérim en France est inférieure à deux semaines). L'intérimaire ne passant que très peu de temps dans l'entreprise cliente, et encore moins dans l'ETT, l'étude de son implication organisationnelle apparaît peu pertinente. Les fondements de cette approche peuvent reposer sur plusieurs définitions bien établies de l'implication organisationnelle, qui la caractérisent par l'intention de rester dans une organisation dont on partage les buts et les valeurs [ex : Mowday & al. 1982 ; Meyer & Allen – 1991]. Dans ce contexte, la réduction du turnover est la conséquence la plus souvent mentionnée d'un haut niveau d'implication organisationnelle. Le concept d'implication organisationnelle ainsi défini, qui met l'accent sur la fidélité et la construction d'une relation à long terme fondée sur des échanges répétés, semble alors incompatible avec une relation d'emploi fondée sur une forte mobilité, au travers de missions courtes, sur le terme desquelles l'intérimaire ne peut pas agir.

Cette hypothèse est pourtant peu validée dans la littérature : l'étude empirique de l'implication organisationnelle des intérimaires est non seulement couramment entreprise (voir notre revue de littérature du chapitre précédent), mais elle conduit à des scores parfois identiques [ex : Charles-Pauvert – 2002], voire supérieurs à ceux des permanents [ex : Lee & Johnson – 1991 ; Mc Donald & Makin – 2000], lorsque l'implication est mesurée dans l'entreprise utilisatrice.

Une étude récente propose de remettre en cause de manière plus générale la relation inverse entre mobilité et implication organisationnelle [Pittinsky & Shih - 2004]. L'idée suivant laquelle l'une des preuves les plus évidentes de l'implication organisationnelle est le temps passé dans l'entreprise [Shea – 1987] est remise en cause par les auteurs, au profit d'une vision plus « positive » de la mobilité. L'étude de Pittnsky et Shih, consacrée aux « nomades du savoir » (« *Knowledge nomads* », salariés à la fois très qualifiés et très mobiles) montre que ceux-ci peuvent concilier une forte implication organisationnelle avec une forte mobilité professionnelle (mesurée par le temps de présence moyen dans les emplois précédents et l'intention de rester). On peut envisager de transposer ces résultats au cas des intérimaires les plus qualifiés, ce qui nous permet d'envisager éventuellement une forme d'implication organisationnelle « intermittente ». Il semble en tout cas possible de découpler partiellement l'implication et le temps de présence dans

l'organisation, ce qui nous autorise à envisager une implication vis-à-vis de l'agence (dans laquelle l'intérimaire passe très peu de temps) et vis-à-vis des clients, dans le cadre de missions courtes.

1.1.2 L'hypothèse d'une implication organisationnelle univoque envers l'ETT :

Cette hypothèse, qui repose sur les mêmes présupposés que la précédente, s'appuie sur la constatation que la brièveté des missions rend difficile l'établissement de liens sociaux envers l'organisation cliente de la part de l'intérimaire [Rogers- 1995, Van Breughel & al. - 2005].

Van Breughel & al. [2005 p.544] remarquent par exemple que la relation de travail temporaire amène le salarié à assurer de nombreuses missions courtes, ce qui rend difficile l'établissement de relations sociales avec l'entreprise cliente et les collègues de travail. Le résultat de cette situation est que le rôle et la place de l'ETT pour l'intérimaire pourrait devenir prééminent, puisqu'il s'agit du seul interlocuteur durable. Celui-ci pourrait ainsi développer une relation privilégiée avec « son » ETT, envisagée comme une société de service, une passerelle pour l'emploi, voire un partenaire à long terme [voir par exemple Faure- Guichard – 1999].

Cette vision de l'ETT comme véritable employeur, et comme partenaire apparaît dans plusieurs études qualitatives [ex : Faure-Guichard - 2000 ; Jourdain – 2002]. Nous avons eu l'occasion de le vérifier lors de nos entretiens :

Stéphane C. 46 ans – Manœuvre – entretien réalisé le 23/10/06
- *Quand vous êtes en mission, vous avez l'impression de travailler pour qui ?*
- Pour V. (*l'ETT*), …mon patron, c'est V., c'est eux qui me payent. En plus il y a le sourire et puis....du relationnel. Voilà…Le relationnel, ici c'est bien…
Ils appellent beaucoup, pas seulement pour proposer des missions, aussi pour prendre des nouvelles, etc…mais bon j'ai fait mes preuves et je suis sérieux au travail : c'est pour ça qu'ils m'appellent beaucoup

Il faut noter qu'il n'existe très peu d'études quantitatives traitant spécifiquement de l'implication organisationnelle des intérimaires envers leur ETT [ex : Liden & al. - 2003 ; Van Breugel & al. – 2005 ; Connelly & al. – 2006], mais les données disponibles se recoupent : cette implication est en général identifiée. Par contre, elle est toujours associée à une implication envers le client (implication duale), sauf dans l'étude de Van Breughel. La question sur le caractère univoque de l'implication envers l'ETT n'est donc pas tranchée dans les études quantitatives.

1.1.3.. L'hypothèse d'une implication univoque chez le client (implication organisationnelle « externe »).

Cette hypothèse, malgré son côté paradoxal, correspond à des comportement et des discours effectivement relevés par C. Faure-Guichard [2000] et C. Jourdain [2002] parmi les intérimaires « en transition ». Certains d'entre eux considèrent que leur véritable employeur est l'entreprise cliente, dans laquelle ils effectuent leur travail, bien plus que l'ETT, qu'ils considèrent comme un simple prestataire de services.

Jean-Marie, 29 ans, intérimaire depuis un an dans la même entreprise utilisatrice interrogé par C. Faure-Guichard [2000 p 96] :
« Pendant les six premiers mois, je ne suis pas descendu une seule fois à l'agence. Mon patron, c'est Décanord. RENOV (l'ETT) n'est qu'un prête-nom, l'agence ne sait strictement rien de mon travail ; l'agence pour moi c'est un bureau de poste, une boîte à lettres, c'est un chèque et une feuille de paye, point à la ligne. »

Ces salariés revendiquent un modèle traditionnel de la relation d'emploi, qu'ils ont souvent précédemment expérimenté, et dans lequel ils souhaitent rapidement revenir. L'implication chez le client peut être interprétée comme un investissement réalisé par le salarié et destiné à montrer son sérieux et éventuellement susciter une offre d'embauche en CDI. Ce comportement a également été envisagé par Mc Donald & Makin [2000], afin d'expliquer les résultats paradoxaux de leur étude, dans laquelle les salariés intérimaires présentent des scores d'implication organisationnelle envers l'entreprise cliente plus importants que ceux des permanents, ainsi qu'un contrat psychologique de type relationnel (indice d'un attachement affectif à l'organisation).

On peut considérer dans ce cas que la relation d'intérim, subie par les salariés, n'est qu'un pis aller : ils se considèrent comme désavantagés, et attendent de retrouver une forme d'emploi qu'ils considèrent comme normale : on peut faire l'hypothèse que leur implication dans l'entreprise cliente est similaire à celle d'un salarié permanent qui vient d'être embauché.

Ce type d'implication univoque est tout à fait compatible avec les pratiques de « pré recrutement » évoquées dans le chapitre précédent : certaines entreprises clientes utilisent l'intérim comme outil de sélection, et certains intérimaires sont parfaitement conscients que leur mission d'intérim correspond en réalité à une période d'essai.

1.1.4 L'hypothèse d'une implication duale

Cette hypothèse est plus large que les deux précédentes : elle permet de prendre en compte la complexité de la relation d'intérim. Le concept d'implication duale a déjà été largement exploré dans un cadre très différent de l'intérim : l'implication syndicale. Il semble intéressant d'envisager les travaux menés sur ce sujet avant de tenter une transposition pour les salariés intérimaires.

1.1.4.1. L'implication duale syndicat/organisation

Les travaux dans le domaine ont régulièrement démontré qu'il était possible pour un salarié d'être impliqué à la fois dans son entreprise et dans son syndicat [ex : Gordon & al. – 1980 ; Angle & Perry - 1986]. Sur le plan empirique, les études consacrées aux liens entre implication syndicale et implication dans l'organisation font apparaître trois types de relations [Magenau & alii-1998] :

- Le conflit : l'implication duale est impossible lorsque l'une des organisations est en conflit avec l'autre (ce qui arrive dans le cas des syndicats, mais n'est pas pertinent si l'on s'intéresse aux intérimaires).
- L'unilatérialisme : les salariés très impliqués dans l'une des organisations ont tendance à développer un engagement unilatéral envers celle-ci : on se retrouve alors dans une l'une des situations d'implication univoque évoquées précédemment.
- L'équilibre : l'implication duale est possible si l'on se place dans un cadre d'échange (sur le modèle contribution/rétribution de March & Simon). Le salarié s'impliquera dans une ou plusieurs organisations dès lors que celle-ci lui permet de satisfaire ses aspirations.

L'implication duale est généralement mesurée par le même instrument appliqué aux deux organisations. Il existe également une échelle spécifique d'implication syndicale duale mise au point par Angle & Perry [1986].

1.1.4.2. L'implication duale du salarié intérimaire

La question principale qui se pose est de savoir s'il est possible et souhaitable de réutiliser certains acquis et outils de mesure issus de ce type de travaux, pour les appliquer au cas des intérimaires.

Certain auteurs l'ont fait, à la fois dans des études théoriques et dans des travaux empiriques [Barringer & Sturman – 1998 ; Mc Lean Parks & al.-1998 ; Liden & al. – 2003 ; Connelly & al. – 2006]. Mc Lean Parks et al. [1998] empruntent par exemple le concept de « déversement » (« spillover argument »), selon lequel une forte implication envers le syndicat est corrélée à une forte implication dans l'organisation, pour formuler l'hypothèse que l'attachement du salarié à son ETT se traduit par une implication forte dans les entreprise clientes afin de donner une bonne image de leur employeur[94]. Cette hypothèse paraît consistante avec les témoignages de certains « intérimaires de profession », qui sont tout à fait conscients de véhiculer l'image de marque des ETT (ex : Jourdain– 2002 p 13), et se sentent investis d'une vraie responsabilité vis-à-vis du client , qui relève d'une forme d'implication organisationnelle normative.

Nous avons pu retrouver ces attitudes lors de nos entretiens :

[94] Les résultats de Liden & al. [2003] révèlent cependant une corrélation faible (0.24) entre les deux entités

Eric E. – 28 ans – vendeur – entretien réalisé le 10/11/06
- *Est-ce que vous avez l'impression de représenter un peu V. quand vous êtes en mission ?*
- Oui, oui tout à fait, parce que si vous travaillez bien , les clients, ils appellent toujours cette boîte là. Par exemple chez Casino, je fais souvent des livraisons, ils appellent V. parce qu'on a une bonne qualité. Si on a une mauvaise qualité, ils changent de boite,
Pour moi, si on fait du mauvais travail, certainement qu'ils n'appelleront plus notre boîte, …et nous on aura moins de travail après. Si on représente bien la boîte, on est beaucoup plus demandé, on a beaucoup plus du travail pour nous. (…)

De manière plus générale, on peut considérer que l'intérimaire peut être amené à développer une implication duale et variable, envers deux entités. Il faut cependant remarquer que la complexité de la relation d'intérim conduit à une complexité plus grande encore dans les déterminants et les interrelations entre les deux cibles potentielles d'implication.

On peut relever plusieurs aspects de cette complexité :

- La nature même du contrat de travail temporaire amène les salariés à travailler pour plusieurs clients successifs (pour des missions parfois très brèves), mais il faut noter que dans certains cas, les intérimaires sont en relation avec plusieurs ETT simultanément : nous nous trouvons alors dans le cas d'une implication multiple (et plus seulement duale).

- Si l'on s'intéresse à la nature de l'implication organisationnelle (affective, calculée ou normative), on peut envisager quelques différences entre les deux employeurs de l'intérimaire :

Vis-à-vis de l'ETT, on peut raisonnablement envisager que l'intérimaire puisse développer une implication multiforme (affective, calculée et normative). Par contre, chez le client, il parait plus pertinent de se limiter à une implication calculée ou normative : Gallagher & al. [2001 p 195] remarquent « qu'il peut être approprié d'envisager l'implication dans l'entreprise cliente comme la volonté de l'intérimaire de rester dans l'entreprise cliente jusqu'à ce que sa mission soit terminée (…) cette forme d'implication correspondant typiquement à une implication à continuer (implication calculée) ou à une implication normative ». Une difficulté supplémentaire surgit si l'on s'interroge sur la cible de cette implication calculée : est-ce vraiment l'entreprise cliente, ou bien l'ETT, envers laquelle l'intérimaire ressent une forme de responsabilité ?

- L'implication organisationnelle affective est généralement associée à la volonté de rester membre de l'organisation (voir par exemple la définition de l'implication affective de Mowday & Porter [1982][95]), ce qui apparaît inapproprié au cas de l'intérimaire en mission chez un client, sauf à considérer que l'implication affective de l'intérimaire se manifeste le désir d'enchaîner des missions auprès de la même entreprise cliente.

[95] les trois éléments de l'implication affective sont : une forte croyance et acceptation des buts de l'organisation, la volonté de faire des efforts importants pour l'organisation et la volonté d'en rester membre.

On peut aussi noter que la brièveté des missions et l'existence d'un contrat psychologique purement transactionnel entre l'entreprise cliente et l'intérimaire postulée par plusieurs auteurs [ex : Mac Lean Parks & al. – 1998 ; Guest - 2004] amènent à penser que le salarié peut difficilement développer un attachement affectif avec l'entreprise cliente, et, surtout, qu'il n'a que peu d'intérêt à le faire (sachant que la fin de la mission sera d'autant plus mal vécue qu'il se sera affectivement investi dans l'entreprise cliente). On doit cependant noter que Mc Donald's et Makin [2000] n'ont pas trouvé de support empirique pour cette hypothèse, et que leur étude montre, paradoxalement, un fort niveau d'implication organisationnelle affective parmi les salariés de leur échantillon.

- Une autre question importante soulevée dans l'article de Gallagher & Mc Lean Parks concerne le niveau de l'implication dans les entreprises clientes : une telle implication est censée varier en fonction des clients, ce qui la rend alors très transitoire et très changeante. Cet aspect instable et transitoire de l'implication dans l'entreprise cliente entre alors en contradiction avec l'idée, développée dans notre premier chapitre, qu'il s'agit d'un construit associé à l'idée de persévérance, et donc plutôt stable, , surtout si on le compare à la satisfaction [voir par exemple Thévenet - 2002[96]].

Au niveau empirique, les enquêtes effectuées auprès les intérimaires dont nous disposons ne prennent pas en compte ce problème, car l'évaluation de l'implication dans les entreprises clientes est effectuée à partir de questionnaires administrés auprès d'intérimaires en mission, auxquels il est demandé de répondre à des questions concernant l'entreprise dans laquelle ils sont en train d'effectuer leur mission. Les études mentionnées dans notre revue de littérature sont très souvent comparatives : les enquêtes sont menées sur un lieu de travail donné, où les chercheurs interrogent à la fois les intérimaires en mission et les permanents [voir par exemple Charles-Pauvert – 1996, Benson-1998, Mc Donald & Makin – 2000]. Les scores d'implication organisationnelle des intérimaires ne concernent alors que l'entreprise dans laquelle ils sont en mission : l'implication est donc purement contextuelle, et les scores d'implications pourraient radicalement changer selon les entreprises clientes (en fonction d'un certain nombre d'antécédents à l'implication, comme le climat organisationnel, le contenu du travail, le degré d'autonomie, etc.….).

- Un dernier problème concerne les outils utilisés pour mesurer l'implication organisationnelle. Qu'il s'agisse de l'échelle de Porter (OCQ) ou du questionnaire d'Allen & Meyer [1991], la mesure de l'implication repose sur des énoncés dont l'administration conjointe peut poser des problèmes. A titre d'exemple, le premier item de l'échelle d'Allen & Meyer (« je passerais

[96] « Ce qui caractérise l'implication, ce n'est pas un sentiment fugitif, c'est un type de relation à son travail » - [Thévenet – 2002 ; p 15]

volontiers le reste de ma carrière dans cette organisation ») peut sans problème être utilisé pour mesurer une implication duale syndicat/entreprise, mais il semble par contre difficile à interpréter lorsqu'il est administré dans deux organisations non compatibles : il est difficile de demeurer durablement salarié d'une entreprise cliente pour un intérimaire (voire juridiquement impossible dans le cas de la France). La principale difficulté de la transposition du concept d'implication duale du domaine syndical à celui de l'intérim réside, selon nous, dans cette contradiction : une forte implication dans les deux organisations semble très difficilement possible sur le long terme, car elle entre en conflit avec le principe même de l'intérim.

Faut-il dès lors abandonner cette approche duale, qui semble pourtant validée par certaines études [ex : Liden & al. – 2003], en considérant que la complexité de la relation triangulaire propre au travail temporaire « brouille » notre vision (selon l'expression de Gallagher & Mc Lean Parks), et rend la mesure de l'implication des intérimaires vraiment trop complexe ?

Nous pensons au contraire qu'à partir du moment où l'on considère que les intérimaires peuvent être impliqués dans plusieurs organisations, on peut proposer une approche spécifique de cette implication (approche « imbriquée ») qui tente de résoudre les questions précédemment posées.

1.1.5. L'hypothèse d'une implication « imbriquée » : un modèle pertinent pour l'implication organisationnelle des salariés intérimaires ?

La vision d'une implication organisationnelle duale que nous venons d'évoquer est à la fois très ouverte et très complexe, bien plus que les situations d'implication duale organisation/syndicat, dont le modèle a été transposé au cas des salariés intérimaires.

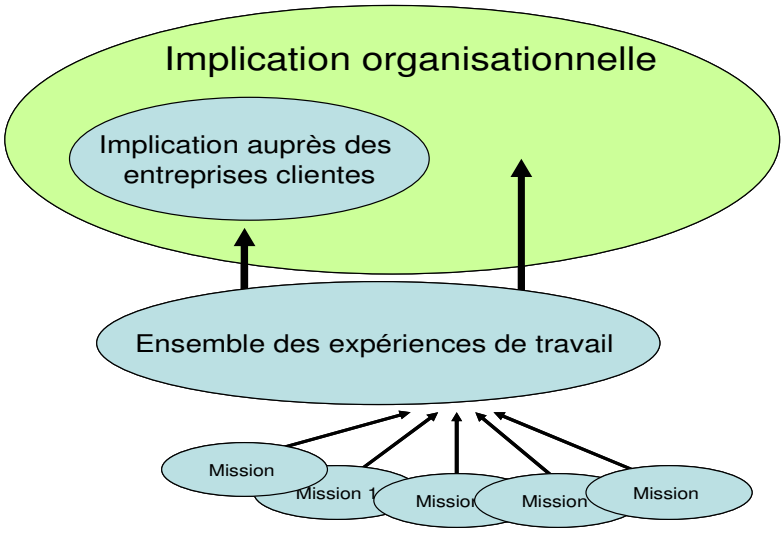
En réalité, les intérimaires ne sont pas à strictement parler dans une situation d'implication duale durable, mais dans une situation d'implication multiple, puisqu'ils sont amenés (sauf exception) à travailler pour des entreprises clientes variées. Autrement dit, ils peuvent être amenés à expérimenter, éventuellement, des situations d'implication duale successives. Si l'on rappelle que la durée moyenne d'une mission d'intérim est de moins de 10 jours, et que 60% des missions ne dépassent pas une semaine, on perçoit rapidement la complexité de la situation

Il apparaît que le principal problème concerne l'appréhension de l'implication dans les entreprises clientes : l'étude de cette implication est difficile, et celle-ci peut même apparaître comme un construit peu pertinent à partir du moment où elle est susceptible de varier au gré des missions [Connelly & Gallagher – 2004 p.977]. Si l'on veut éviter l'effet de contexte (le score d'implication relevé pour un intérimaire à un instant donné peut varier du jour au lendemain, selon les missions confiées), il faut proposer une approche adaptée :

Au niveau théorique, il est possible de suivre les propositions de Gallagher & Mc Lean Parks [2001, p.194], et envisager l'implication organisationnelle comme un construit global, résultant des relations que l'intérimaire entretient à la fois avec son ETT et les entreprises clientes Les bases théoriques de cette approche sont à rechercher dans les analyses de l'implication multiple présentées dans le premier chapitre [ex : Reichers – 1985 ; Becker – 1986], qui sont fondées sur le postulat selon lequel l'organisation est composée de multiples sous-groupes (dirigeants, collègues de travail, clients…) « emboîtés » les uns dans les autres. Dans ce contexte, l'implication organisationnelle globale apparaît comme un construit résultant de la combinaison des diverses formes d'implication du salarié envers chaque sous-groupe de référence. Les travaux de Hunt & Morgan [1994] ont permis de donner une base empirique à cette vision : l'implication organisationnelle globale apparaît comme une variable médiatrice entre l'implication dans les constituants spécifiques et les conséquences attitudinales et comportementales (ex : satisfaction, comportements citoyens) : sa mesure apparaît alors tout à fait pertinente pour rendre compte de manière simplifiée des situations d'implication multiple au sein des organisations.

La transposition de cette analyse au champ de l'intérim est prometteuse : dans ce cadre, l'implication chez les clients apparaît comme une forme d'implication organisationnelle « externe » construite à partir des multiples expériences de travail de l'intérimaire. Elle constitue l'un des éléments de l'implication organisationnelle dans l'ETT et non plus une cible distincte, comme dans les cas classiques d'implication duale (*figure 3*). Dans ce cadre, on peut schématiquement affirmer que s'impliquer dans l'ETT, c'est s'impliquer dans ses missions : l'implication auprès des clients est une manifestation et une preuve de l'implication dans l'ETT. L'implication auprès des clients apparaît alors comme un construit, dépendant des expériences de l'intérimaire et de son implication dans l'ETT.

Figure 3 : Une modélisation de l'implication organisationnelle des intérimaires



Si l'on admet que l'implication dans les entreprises clientes peut être influencée par l'implication dans l'ETT, on peut alors considérer l'intérimaire va s'impliquer dans les missions confiées afin de prouver son attachement à l'ETT, et qu'il manifeste le souci de défendre l'image de son employeur. Ce mécanisme est proposé par Liden & al [2003, p.614], qui remarquent « qu'un intérimaire qui est impliqué envers son agence va reconnaître que l'agence elle-même est impliquée envers le client, et va ainsi ressentir l'obligation de s'impliquer auprès des entreprises clientes ».

Cette attitude apparaît dans les discours des intérimaires qui apparaissent le plus attachés à leur agence et le plus investis dans leur travail. Il est possible de la retrouver dans les discours des salariés interrogés par C. Faure Guichard [2000], ou par les enquêteurs de la DARES dans le travail de C. Jourdain [2002, p.21], qui remarque par exemple que « pour les intérimaires par choix, les relations avec les agences sont très personnalisées. Chez tous, il existe une forte fidélité à une agence privilégiée avec conscience de représenter l'image de l'agence auprès des employeurs. Ils perçoivent aussi un accueil et un traitement spécifique qui les distinguent des autres intérimaires. » Nous avons également pu relever ce type de discours dans nos propres entretiens : le travail réalisé auprès des clients participe à la qualité de la relation entretenue par l'intérimaire avec son agence.

Stéphane C. 46 ans – Manœuvre – entretien réalisé le 23/10/06
Si ça se passe bien pendant les missions, l'intérêt est pour moi,…et si je représente bien la boite, c'est bon pour moi et aussi pour eux. Plus je travaille, plus je suis compétent, plus je suis compétent et plus ils me trouvent du boulot…tout le monde y gagne

Eric E. 28 ans – vendeur – entretien réalisé le 11/10/06
(…) Là je commencerai à Brico Meuble lundi ; ça dure 15 jours. Pour moi, c'est une mission de 15 jours, bien ou pas bien, difficulté ou pas difficulté, parce que ça arrive, hein ! Moi je finis toujours une mission, même quand il y a des problèmes avec la boite où je vais faire la mission. Je ne pars pas lorsque ça ne me plaît pas.…par respect pour la boite, et parce que j'aime bien travailler et parce que…dans une boîte d'intérim, quand on coupe une mission, ça fait pas très sérieux. Puis aussi par respect pour V., parce qu'ils m'ont choisi la mission et fait confiance, et moi j'ai accepté, donc je terminerai.
(…) De toutes façons, ils me connaissent et puis quand ils m'appellent et ils savent que c'est dans mes compétences et c'est ce que j'ai demandé. Ils savent que dès qu'il y a une mission dans le bâtiment, ils m'appellent pas parce que c'est quelque chose que je n'aime pas trop….Sauf si il faut vraiment dépanner, parce que s'ils cherchent quelqu'un dans la minute, ils savent qu'ils peuvent compter sur moi : ils m'appellent et le lendemain je suis là. Je l'ai déjà fait une fois ou deux.

On perçoit par exemple dans le second témoignage le signe d'une implication organisationnelle de type normatif : le répondant estime qu'il est de son devoir de mener à bien le travail pour lequel il a été contacté, quelle que soit la situation dans l'entreprise cliente.

1.2 L'implication dans l'emploi

Cet objet d'implication n'a pas été retenu dans notre modèle de l'implication globale au travail présenté dans le premier chapitre, non pas parce qu'il n'apparaissait pas pertinent, mais plutôt pour des problèmes de chevauchement avec les objets d'implication voisins.

L'implication dans l'emploi est cependant mentionnée dans plusieurs études consacrées aux salariés intérimaires, et il s'agit donc de savoir si cet objet d'implication mérite l'attention et est particulièrement pertinent dans le cas des intérimaires. Nous allons voir que, lorsque l'on l'examine la situation des intérimaires en détail, il semble que cet objet d'implication pose de réels problèmes de transposition ce qui conforte notre décision initiale de l'écarter de notre modèle d'implication globale.

- Si l'on utilise la définition habituelle d'implication dans l'emploi ou le poste de travail (engagement dans le travail ou *« job involvement »*), celle –ci est liée au travail effectué, autrement dit, aux tâches confiées à l'intérimaire par l'entreprise cliente. Dans ce cas, l'implication dans le poste occupé peut varier en fonction de chaque mission, et son étude se révèle complexe : Gallagher et Mc Lean Parks [2001] considèrent même dans ce cas que le concept de « *job involvement* » est finalement dénué de sens lorsque l'on s'intéresse aux intérimaires.

- Une autre possibilité consisterait à supposer que le « travail » exercé par l'intérimaire est celui…d'intérimaire : autrement dit, que l'on opère une confusion volontaire entre le statut d'emploi et le contenu du travail. Cette approche, qui considère le travail intérimaire comme une forme de « métier », trouve un support chez quelques auteurs [ex : Beaud – 1993]. Nous l'envisagerons en détails dans le paragraphe suivant consacré à l'implication professionnelle.

Il faut remarquer pour finir que l'usage du mot travail en français pour désigner les concepts anglo-saxons de « *job* » (emploi occupé), « *occupation* » (profession) et « *work* » (travail), rend difficile toute distinction entre ces trois concepts lors des analyses d'entretiens (il n'est pas aisé de savoir à quel concept se réfère le répondant), et nous expose à des difficultés encore plus grandes dans la conception des questionnaires.

Tous ces éléments plaident finalement en faveur de l'abandon de la facette « implication dans le poste occupé », qui s'avère peu pertinente et difficilement opérationnalisable dans le cadre précis de la relation de travail intérimaire.

1.3. L'implication dans la profession ou le secteur d'activité (implication professionnelle)

Cet objet d'implication reste pour l'instant très peu exploré dans le cadre du travail intérimaire. Nous n'avons relevé aucune étude empirique traitant de l'implication professionnelle des intérimaires. Seuls quelques articles conceptuels mettent l'accent sur les ambiguïtés de cet objet d'implication appliqué aux salariés intérimaires [ex : Mac Lean Parks & Gallagher – 2001 p.197]. Nous distinguerons l'implication dans le secteur d'activité de l'intérim du « métier » exercé par les salariés intérimaires.

1.3.1. L'implication dans le secteur d'activité

Dans notre cadre d'étude, le secteur d'activité peut s'entendre de plusieurs manières : il peut s'agir de l'intérim en tant que secteur ou bien d'un secteur particulier dans lequel le travail peut s'exercer par la voie de l'intérim (ex : la santé pour une infirmière intérimaire). Etant donné que notre réflexion porte sur le travail intérimaire, le secteur d'activité envisagé comme objet d'implication sera celui du travail temporaire.

Si nous nous référons aux travaux de M. Thévenet [2004 p.97], pour qui l'implication dans un secteur d'activité ou un produit fabriqué concerne surtout les secteurs qui véhiculent une image sociale positive (ex : la santé, l'éducation ou les médias), ou bien sont susceptible d'engendrer des vocations (ex : l'automobile, l'aéronautique[97]), la notion d'implication dans le secteur de l'intérim paraît peu pertinente. Les enquêtes dont nous disposons montrent en effet que, si le travail intérimaire est aujourd'hui généralement considéré positivement par ceux qui l'exercent[98], il ne représente pas encore un secteur qui suscite des vocations : les enquêtes montrent par exemple que la grande majorité des intérimaires souhaitent en effet intégrer des formes d'emploi typiques [ex : Manpower – 1999, FPETT - 2003]. L'implication dans le secteur de l'intérim envisagé comme une forme de « vocation » nous apparaît donc trop peu répandue pour être prise en compte dans une étude empirique…même si un certain nombre d'intérimaires déclarent préférer cette forme d'emploi. Certains extraits de nos entretiens exploratoires sont sans ambiguïté sur ce sujet :

[97] « Le produit ou l'activité sont comme des rêves d'enfant que l'on réalise enfin en travaillant dans l'automobile, dans le soin, dans l'aviation, dans les médias ; c'est (…) le lien entre ce que l'on fait et son histoire personnelle. » [Thévenet – 2004, p. 102]

[98] Selon l'enquête FPETT/CSA [2003], 91% des intérimaires ont une image positive de leur secteur d'activité.

Béatrice H. responsable d'une agence d'intérim spécialisée – entretien réalisé le 11/12/06….Et puis, moi je vous mets au défi. …Interrogez tous les responsables et hauts responsables de n'importe quelle société de travail temporaire, si le fait de travailler en intérim, c'est ce qu'ils souhaitent pour leurs enfants. Mais il n'y aura aucun qui vous dira ça, non....
Au fond je pense que c'est un bon tremplin. Oui, je le conseillerais comme un tremplin. Après... le statut d'intérimaire, enfin je ne sais, interrogez n'importe qui, personne ne va dire, « oui c'est super ... ».

Philippe P., responsable d'une agence d'intérim appartenant à une grande enseigne – entretien réalisé le 27/10/06
(…) Dans la durée, je pense que l'intérim n'est pas quelque chose de facile : celui qui d'entrée de jeu se dit à la sortie de l'école, je vais faire ma vie en intérim, je n'y crois pas vraiment…..

Mohammed M – Maçon – entretien réalisé le 8/11/06
- Pour moi, l'intérim c'est qu'on laisse le choix à l'intérimaire de s'adapter à une boîte, et après d'y rester ou ne pas y rester.
- D'accord. Donc, c'est pour aider à l'entrée sur le marché du travail.
- Voilà, c'est exactement ça….Mais ça remplace pas un CDI

Eric E. 28 ans – vendeur – entretien réalisé le 11/10/06
J'ai été un très bon vendeur, c'est pour cela qu'il [responsable de l'entreprise cliente M.B.] veut me garder dans les points de vente, moi je ne voulais pas, j'ai dit c'est même pas la peine d'essayer….Eh bien, il s'est vengé, il dit voilà, intérimaire, ça nettoie la m… des vendeurs. Si vous signez un contrat de vendeur chez moi, vous êtes vendeur, et on prendra des intérimaires pour nettoyer vos m….

1.3.2. L'implication dans le « métier » : un concept ambigu

L'implication dans le métier/profession peut prêter à confusion. Deux approches sont en effet possibles : les intérimaires peuvent se considérer comme des « professionnels intérimaires » (par exemple des comptables ou des maçons engagés dans l'intérim) ou alors comme des « intérimaires professionnels » (se définissant avant tout comme exerçant le métier de travailleurs temporaires). La première approche est la plus évidente en première analyse : l'intérim est simplement considéré comme une modalité particulière d'exercice d'un métier, et l'intérimaire est susceptible de développer une implication dans le métier/profession « classique », indépendamment de la relation d'emploi. Ce profil « professionnel » apparaît régulièrement dans les entretiens menés auprès d'intérimaires qualifiés :

J.Baptiste M. - Plombier chauffagiste – entretien réalisé le 24/11/06
Moi, J'ai commencé à travailler à l'âge de 15 ans…et aujourd'hui j'en ai 40.
Je n'ai fait que plombier…..Je n'ai pas fait comme certains intérimaires… un peu ci, un peu là. Non, moi je ne fais que le plombier : c'est mon métier. . Et le problème sur les chantiers, c'est qu'ils m'envoient soi-disant des aides-plombiers. Le problème c'est qu'un aide de plombier, qu'est-ce que c'est ? C'est tout simplement un manœuvre. Il n'a que dalle comme diplôme. Il vient, il connaît un peu les tubes, il connaît, mais s'il me dit qu'il est plombier, je répond « non, t'es pas plombier mec ». …

Une seconde approche consisterait à supposer que le « métier » exercé par l'intérimaire est celui d'intérimaire : on opère alors une confusion volontaire entre le statut d'emploi et le contenu du travail.

Les professionnels de l'intérim ont tout intérêt à abonder dans ce sens, puisque cela concourt à améliorer l'image de marque du secteur de l'intérim et l'éloigner de l'image de « marchand d'hommes ». Les agences de travail temporaire souhaitent aujourd'hui apparaître comme des « gestionnaires de parcours professionnels, (…) qui accompagnent les intérimaires, et sont en mesure, à grande échelle, de convertir une succession de missions en emplois à temps plein. » [Prisme – rapport d'activité 2006, p.34] : il s'agit pour elles de fidéliser et « professionnaliser » une partie de leurs salariés, en essayant de leur donner la possibilité de mener une carrière dans l'intérim[99]. Cette stratégie de fidélisation doit s'appuyer sur la sélection de salariés susceptibles de s'engager sérieusement, sinon durablement, dans le travail temporaire, ainsi que sur la construction d'une image positive de l'intérim comme carrière envisageable pour un « vivier » de collaborateurs sélectionnés [Lefèvre & al. – 2002 p 69].

Ces préoccupations de la profession trouvent leur échos dans certains travaux de chercheurs en sociologie ou économie du travail : il apparaît en effet que l'intérim est considéré comme une forme à part de travail : le terme « intérimaire » désigne alors davantage un salarié exerçant une forme de « travail » particulier, doté d'un statut particulier dans l'entreprise et possédant des compétences particulières, plutôt qu'un salarié en contrat de travail atypique, comme peuvent l'être les employés en CDD ou le contrat à temps partiel. Les témoignages recueillis par exemple par Beaud [1993], Beaud & Pialoux [1999], Jourdain [2002] font apparaître quelques tendances générales, permettant d'esquisser un portrait contrasté de « l'intérimaire » :

L'intérimaire apparaît d'abord comme un salarié à part. La discrimination entre intérimaires et permanent est un phénomène constant, relevé dans plusieurs études sociologiques en milieu industriel [ex : Gorgeu & Mathieu – 1995 ; Beaud & Pialoux - 1999]. Cette discrimination conduit

[99] Voir l' étude publiée par Manpower en 1999, qui s'intitule justement « profession : intérimaire ».

à une catégorisation entre intérimaires et permanents qui amène progressivement les intérimaires à s'identifier comme tels. Les tâches qui leur sont confiées sont d'autant plus variées qu'ils sont peu qualifiés : leur identité dans l'entreprise est finalement celle d'intérimaire (« le petit bonhomme à tout faire » ou le salarié « kleenex » cité par Joudain [2002, p.15]). Cette identité, même si elle est jugée peu enviable, semble exister dans l'industrie. Au cours de leur enquête dans les usines de Sochaux, Beaud & Pialoux [1999] remarquent que les intérimaires sont identifiés de manière particulière par les permanents (on les appelle « les intérims »).

De manière plus positive, certains intérimaires estiment que l'exercice de leur activité requiert des qualités spécifiques, qui fondent en partie leur « valeur intérimaire ». Ces qualités, relevée par C. Jourdain [2002 p.20], et que nous avons pu retrouver lors de nos entretiens sont principalement l'adaptabilité, la réactivité et le goût du travail :

Béatrice H. responsable d'une agence d'intérim spécialisée – entretien réalisé le 11/12/06

Pour être intérimaire, il faut avoir cette ouverture d'esprit, une capacité d'adaptation, il faut être diplomate, souple. Il faut essayer d'arriver dans une structure où il y a déjà des liens entre les gens, enfin, des rapports, et là il faut essayer de s'immiscer là-dedans. Et pour que ça se passe au mieux possible, de plaire à tout le monde,...

Et en même temps il faut faire correctement son travail. Donc, ce n'est pas non plus évident de faire correctement son travail quand vous arrivez. Et si on ne vous montre rien, voilà, il faut être solide aussi, nerveusement. Il ne faut pas défaillir, par exemple, il faut prendre sur soi.

Olivier D. – 37 ans – Ouvrier – entretien réalisé le 7/12/06

- Est-ce qu'à votre avis, il faut des compétences ou des qualités particulières pour être intérimaire ?

- [rire] Il faut avoir envie de travailler hein. Ben oui. Du travail il y en a… C'est pas forcément tous les gens qui sont capables d'aller toujours travailler hein. ….C'est l'envie d'aller au boulot qui fait la différence. Peu importe la mission : il ne faut pas toujours essayer de chercher ce qu'on veut ; il faut arriver à toucher un petit peu à tout.

Caroline S. – étudiante – intérimaire en grande distribution – entretien réalisé le 23/6/07

(…) pour être intérimaire , je pense qu'il faut d'abord être mobile et aussi avoir des facultés d'adaptation rapide, il faut toujours s'adapter assez rapidement à un nouveau poste, à de nouvelles personnes, des gens avec qui on travaille et de nouveaux chefs au-dessus de nous. Il faut aussi avoir la volonté de bien faire, bien faire veut dire au moins faire au mieux, voilà, c'est déjà ça.

La question du « métier d'intérimaire » se pose selon nous essentiellement pour les intérimaires exerçant des activités peu qualifiées ou non identifiées comme des professions à part entière :

dans ce cas, et dans ce cas seulement, on peut envisager l'intérim comme un métier. Il ne s'agit certes pas d'une profession organisée, mais d'un type d'activité professionnelle nécessitant des compétences techniques et relationnelles particulières.

Il faut noter que cette situation « d'intérim de profession », dans laquelle l'intérimaire se définit avant tout comme tel n'est pas jugée vraiment crédible par nos interlocuteurs intérimaires et la plupart des responsables d'agence : seuls deux responsables d'ETT plaident pour la reconnaissance du métier d'intérimaire :

Isabelle H., responsable d'une agence généraliste appartenant à une grande enseigne – entretien réalisé le 23/10/06

Interviewer : La notion de carrière, est-ce que cela paraît envisageable pour un intérimaire ?

- (…) Oui, nous, on en a quelques-uns, c'est toujours connu, ils sont toujours intérimaires, ils ne veulent pas se faire embaucher en CDI. Par exemple, ici on a une intérimaire qui fonctionne comme cela : elle est très connue des clients, et ça fait plus de 10 ans qu'elle est là, donc vous voyez c'est possible. (…) Quand ils savent gérer leur carrière, ils travaillent tout le temps et, généralement, financièrement, ils s'en sortent mieux que les autres.

Après, ça dépend de vos tempéraments aussi, je veux dire : il faut savoir se vendre, mais généralement celui qui a fait le choix de faire une carrière dans l'intérim, je pense qu'il s'en sortira. Après, il faut que ça soit vraiment une volonté, il faut qu'il ait choisi ça. Je pense que si on choisit c'est comme tout, quand on a projet, quand s'y tient parce que c'est notre choix.

Sandra G. responsable d'une agence généraliste appartenant à une grande enseigne – entretien réalisé le 23/10/06

Chez nous , on en a des pros de l'intérim : comme il y a un besoin énorme dans leurs secteurs d'activités, et ils ont le choix de prendre le contrat qu'ils veulent. Ils préfèrent cumuler des avantages, être libres et avoir une garantie. (…) En plus, ils ont leurs avantages, ils sont payés régulièrement, ils ont leurs cadeaux de Noël, ils ont tout un tas de choses qu'ils n'auraient pas forcément par une petite entreprise. Ils travaillent pour les petites entreprises, ils sont très pro, ils ne seront jamais sans boulot. S'ils s'engagent avec une petite société qui, demain, peut très bien ne plus avoir de chantier ils n'ont plus de travail, on ne sait jamais. Avec nous, ils sont tranquilles, ils vont passer d'une société à l'autre.

La notion d'intérimaire de métier ne peut donc pas être complètement écartée, même si elle apparaît ne concerner qu'une minorité de salariés.

Il paraît possible alors de formuler l'hypothèse selon laquelle les intérimaires peuvent présenter deux profils d'implication dans la profession très différents selon leur appréhension de la notion de carrière (et plus généralement de métier).

Certains d'entre eux se considèreront avant tout comme des professionnels exerçant leur activité sous statut intérimaire. On peut penser que ces « professionnels intérimaires » se recrutent surtout dans les professions qualifiées et/ou correspondant à un savoir-faire spécifique, reconnu et codifié (infirmières, informaticien, maçon,…).

L'autre profil d'implication dans la carrière possible, celui des « intérimaires professionnels » paraît plus difficile à cerner, même s'il apparaît par exemple en pointillé dans certains témoignages recueillis par C. Faure Guichard [2000] ou Glayman [2005].

Tania – 20 ans – secrétaire intérimaire interrogée par D. Glayman en février 2002
(…) Moi , je ne suis pas prête à me coincer dans une boite. Et puis j'ai envie de faire une formation pour faire autre chose que ce que je fais actuellement (…) j'ai eu beaucoup de propositions d'emploi en CDI, hein, mais j'ai la bougeotte déjà (…)
Pourquoi pas faire de l'intérim tout sa vie, quoi ! Mais je raisonne aussi comme ça parce que j'ai un contact bien particulier avec l'équipe [de l'agence] et que ça marche ».

Nous ne sommes cependant pas parvenus pour notre part à identifier des salariés qui déclarent ouvertement exercer le métier d'intérimaire : plusieurs d'entre eux mènent une carrière en intérim, mais il s'agit le plus souvent de salariés exerçant un métier reconnu et qualifié, et qui estiment que l'intérim leur permet de bénéficier d'avantages importants qu'ils considèrent antinomiques avec la situation de salarié « ordinaire » (liberté d'organisation, salaire élevés, absence de hiérarchie). D. Glayman [2005 p 198] identifie même un « refus de la condition salariale » chez la plupart de ces salariés.

1.4. L'implication dans la valeur-travail

Cette facette de l'implication semble a priori indépendante de la relation d'emploi, puisque, selon la plupart des auteurs, elle est avant tout liée à des traits de personnalité [voir Morrow-1993 p. 163]. Les caractéristiques du travail ou de la relation d'emploi n'apparaissent pas significativement reliés à cette dimension de l'implication [Peyrat-Guillard – 2002 p.72].

Ceci posé, une forte éthique du travail pourrait être un prédicteur très important de l'implication organisationnelle pour les travailleurs temporaires [Saks & al.- 1996], tout simplement parce que ceux-ci sont peu concernés par les outils de mobilisation et de motivation utilisés dans les entreprise clientes (et destinés aux salariés permanents). Dans leur étude, Saks et ses collègues révèlent que le sens de l'éthique au travail est effectivement directement relié à l'implication vis-à-vis de l'organisation cliente, retrouvant ainsi des résultats obtenus préalablement par d'autres chercheurs [ex : Morrow & Mac Elroy – 1986].

La relation de travail intérimaire est un cadre intéressant pour l'étude de l'implication dans la travail, car elle est utilisée de manière stratégique et parfois paradoxale, par des salariés dont l'éthique de travail est rigoureusement inverse :

Certains intérimaires semblent développer une forte implication dans les valeurs du travail [Faure- Guichard 2000]. Cette forte éthique les a même parfois amenés à choisir l'intérim pour

échapper au chômage, vécu comme infamant (la situation d'intérimaire est parfois mal vécue, mais elle reste préférable au chômage). Nous avons pu constater ces attitudes lors de nos entretiens :

Stéphane C. -46 ans – Manœuvre intérimaire depuis 12 ans – entretien réalisé le 23/11
Le travail pour moi….eh bien le premier aspect, c'est de gagner de l'argent et éviter le chômage. Le deuxième, c'est que je ne pense pas que l'être humain est fait pour être… pour rester sans rien faire. Donc, le travail est plus qu'une occupation.

Delphine S. - 31 ans – télévendeuse- intérimaire depuis 6 ans - entretien réalisé le 21/6/07
Et là, par rapport à l'intérim, c'est quand même à l'origine purement alimentaire. Maintenant un travail ça veut dire aussi un épanouissement personnel parce que concrètement, il y a quand même un résultat. Et personnellement, un travail permet aussi de développer ses compétences et, quelque part, d'apprendre tous les jours. Il y a ce contact clientèle qui est important, que ce soit au téléphone ou en face à face. Oui….travailler c'est épanouissant.

D'autres intérimaires ont choisi ce type de relation, justement parce qu'ils présentent une faible éthique de travail : ils ont de nombreux centre d'intérêt, dont le travail ne fait pas forcément partie. L'intérim leur permet de maximiser leur marge de manœuvre, de rester indépendants de la hiérarchie, de gérer librement leur temps….Il est intéressant de noter qu'une partie des intérimaires de profession font partie de cette catégorie (voir les intérimaires « individualistes » décrits par Jourdain – 2002, p.12 ou les intérimaires « libertaires » décrits par Glayman – 2005 p.198]. Il semble donc que l'implication dans les valeurs du travail soit un objet d'implication important et significatif dans le domaine de l'intérim, puisqu'il pourrait être un antécédent important de l'implication auprès des clients et des ETT, et qu'il peut être utilisé pour distinguer entre diverses catégories d'intérimaires.

3. Un modèle d'implication au travail pour les intérimaires

Le tour d'horizon des objets d'implication que nous venons d'effectuer nous permet désormais de proposer un modèle et d'élaborer des hypothèses concernant les différents éléments de l'implication des salariés intérimaires.

3.1. Les objets d'implication retenus

L'étude des divers objets d'implication nous amène à retenir les trois objets principaux que nous avons proposés dans le premier chapitre, à savoir l'implication dans les valeurs du travail, l'implication dans le métier/profession et l'implication organisationnelle.

Les spécificités de la relation de travail intérimaire ont un impact sur certains de ces objets, ce qui nous amène à préciser certains éléments distinctifs ayant trait à l'implication organisationnelle et l'implication dans le métier.

- En ce qui concerne l'implication organisationnelle, face au problème posé par la pertinence du concept d'implication dans l'entreprise utilisatrice, nous adopterons une vision « imbriquée » de l'implication organisationnelle, dans laquelle l'implication envers les entreprises clientes est incluse dans l'implication organisationnelle globale (*cf supra*). Cette position, qui consiste à considérer l'implication organisationnelle globale comme une variable générale permettant de rendre compte des multiples objets d'implication dans les organisations, mise dans les travaux issus de l'étude fondatrice de Reichers [1985] est fortement recommandée par Cohen [2003 p.116[100]] lorsque l'on souhaite utiliser des modèles d'implication multiple. L'étude menée par Hunt & Morgan [1984] fournit un support empirique à une telle approche. Les différents objets potentiels d'implication organisationnelle du salarié intérimaire (ex : les clients, le personnel de l'agence, l'enseigne à laquelle ils appartiennent…) seront donc mesurés par une variable unique, comportant les dimensions affective, calculée et normative (*chapitre 4).*

- En ce qui concerne l'implication dans le métier, nous distinguerons deux profils. Les « professionnels intérimaires », largement majoritaires sont susceptibles d'être impliqués dans une métier ou une profession au sens classique du terme, qu'ils exercent sous le statut intérimaire, durant des périodes plus ou moins longues. A l'opposé, les « intérimaires professionnels », très minoritaires, considèrent l'intérim comme un métier à part entière, requérant des compétences spécifiques et pouvant être exercé sur une longue période. Nous tenterons de distinguer ces deux populations lors de la conception de notre questionnaire.

3.2. Les hypothèses de recherche concernant les objets d'implication

En accord avec l'adoption d'une vision globale de l'implication, nos hypothèses de recherche porteront sur les constituants, les objets ou cibles de l'implication, ainsi que les inter-relations entre ces objets.

[100] Voir également le schéma 7 proposé dans le chapitre 1

3.2.1. Les hypothèses portant sur les objets d'implication

3.2.1.1. Hypothèse portant sur l'implication dans la valeur travail

Nous avons vu précédemment qu'il n'est pas possible d'affirmer que le niveau d'implication dans les valeurs du travail présente une différence chez les salariés intérimaires, comparés aux salariés permanents. La principale raison est que cet objet d'implication semble être avant tout lié à des traits de personnalité : l'implication dans les valeurs du travail est donc censée être stable dans le temps, et peu influencée par la situation du salarié [Morrow – 1993, p162] ; elle serait donc indépendante de la relation d'emploi. Les spécificités de l'intérim, et notamment la manière d'appréhender la grande flexibilité du temps de travail (source de liberté ou source d'angoisse ?) peuvent s'avérer compatibles avec deux « profils » de salariés :

- Les fortes contraintes de flexibilité et les conditions sociales de travail difficiles (socialisation organisationnelle quasi-impossible) rendent la vie en intérim parfois difficile : une forte implication dans les valeurs du travail est alors nécessaire pour travailler malgré le manque de leviers de motivations traditionnels (relations sociales sur le lieu de travail, reconnaissance, perspectives de carrière...)
- La liberté d'organisation et la souplesse offertes par le travail temporaire permettent à certains salariés, pour lesquels le travail apparaît comme une simple source de revenu, de maximiser leur temps de loisir, « pour réaliser des projets ou satisfaire des passions déconnectées du travail » [Jourdain – 2002 p 12]

Il n'existe à notre connaissance qu'une seule étude empirique intégrant une mesure de l'implication dans les valeurs du travail des salariés temporaires [Saks & al. – 1996]. Elle a été menée auprès de salariés saisonniers employés dans un centre de loisirs. En utilisant le concept d'éthique au travail (assimilable à l'implication dans les valeurs du travail) et l'outil de mesure associé (échelle d'éthique protestante au travail mise au point par Blood – 1969), les auteurs ont mis en lumière un lien significatif entre l'éthique au travail des salariés saisonniers et leur implication organisationnelle. Ces résultats nous semblent transposables au cas les salariés intérimaires. D'après l'analyse de nos entretiens, il semble en effet que l'implication organisationnelle vis-à-vis de l'agence d'intérim soit surtout le fait de salariés qui accordent une grande importance au travail dans leur vie : l'agence apparaît alors comme un partenaire, et non un simple bureau de placement. C'est pourquoi nous formulons l'hypothèse suivante :

H 1.1 L'implication dans les valeurs du travail influence positivement le niveau d'implication organisationnelle des salariés intérimaires.

3.2.1.2. Hypothèses portant sur l'implication dans le métier

Les faibles liens organisationnels entre le salarié intérimaire et son agence peuvent nous faire supposer que ceux-ci ont davantage tendance à s'attacher à leur métier qu'à leur ETT : nous reprenons ici les hypothèses formulées par plusieurs auteurs sur le rôle grandissant de l'implication dans la profession comme attitude déterminante dans les nouvelles relations d'emploi [Meyer & Allen – 1997 p.5]. La description de l'informaticien, « figure emblématique de l'implication dans le métier » par M. Thévenet [2004, p 103] illustre bien ce phénomène de « professionnalisation » de l'implication, où la cible première de l'engagement des salariés n'est plus une organisation considérée comme de moins en moins apte à assurer une juste rétribution des efforts consentis envers elle, mais une profession et/ou un ensemble de savoir-faire propres à assurer une véritable employabilité. Compte tenu du fait que les salarié intérimaires constituent une population caractérisée par une forte mobilité (comme le sont par exemple d'autres types de salariés contingents, tels les consultants indépendants) , on peut supposer que leur profession constitue un point d'ancrage plus solide que les diverses organisations qui les emploient. Nous formulons donc l'hypothèse suivante :

H 1.2 Le niveau d'implication affective dans la profession des salariés intérimaires est supérieur à leur niveau d'implication organisationnelle affective

Nous avons par ailleurs prévu de prendre en compte deux formes d'implication dans le métier, en distinguant les « professionnels intérimaires » et les « intérimaires professionnels ». Cependant, nos entretiens exploratoires nous ont appris que la preuve de l'existence d'un « métier » d'intérimaire n'est pas réellement faite, et l'existence de salariés déclarant ouvertement exercer ce métier reste douteuse. Nous avons supposé que cette situation ne saurait concerner que des salariés plutôt peu qualifiés dont la profession n'est pas clairement identifiée au préalable. Nous formulons donc l'hypothèse suivante :

H 1.3 Le niveau de qualification des salariés considérant l'intérim comme leur métier est plus faible que la moyenne

3.2.1.3. Hypothèse portant sur l'implication organisationnelle

En ce qui concerne les constituants ou dimensions de l'implication des intérimaires, il est possible de proposer certaines hypothèses concernant l'importance relative de chacune des dimensions (affective, calculée et normative) de l'implication organisationnelle de ces salariés, afin de mettre en évidence une ou plusieurs particularités de l'intérim.

Nous reprendrons une des hypothèse formulée par Vans Breughel & al. [2005 p. 545], auteurs de l'une des seules études spécifiquement consacrée à l'implication des intérimaires auprès de leur agence. Ceux-ci considèrent que l'implication calculée (envisagée comme implication à continuer, selon l'approche d'Allen & Meyer) doit être plutôt faible chez les salariés intérimaires en raison de la facilité qu'ils ont à changer à d'agence (sachant que certains d'entre eux sont inscrits dans plusieurs agence) et au faible niveau de « *side-bets* » associé à l'abandon d'une agence particulière : les salaires proposés sont relativement proches, en raison de la concurrence que se livrent les ETT et les avantages offerts aux intérimaires sont relativement équivalents (du moins dans les ETT appartenant à de grandes enseignes). Rappelons en outre que l'enchaînement des misisons, qui apparaît comme le principal « service » que les intérimaires attendent de leur agence est davantage lié à leur employabilité qu'à leur ancienneté dans une agence particulière.

En conséquence, les auteurs considèrent que l'implication affective envers l'ETT doit être plus élevée que l'implication calculée. Nous considérons que ce raisonnement peut être également appliqué à l'implication normative (non retenue dans l'étude de van Breughel) et nous formulons donc les hypothèses suivantes :

H 1.4 : Les salariés intérimaires ont un niveau d'implication affective envers leur agence plus élevé que leur niveau d'implication calculée

H 1.5 : Les salariés intérimaires ont un niveau d'implication normative envers leur agence plus élevé que leur niveau d'implication calculée

3.2.2. Les hypothèses portant sur les relations entre objets d'implication.

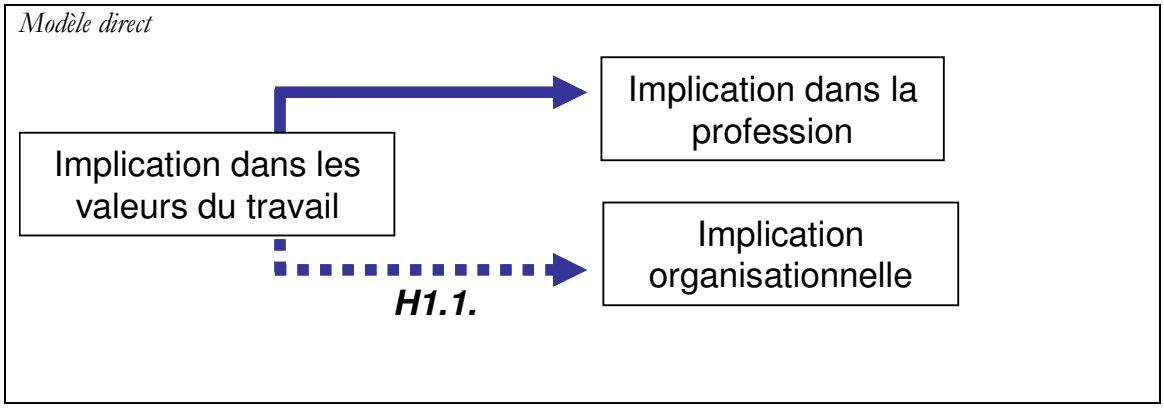
Nous avons vu lors du premier chapitre que l'une des voies de recherche développée dans le domaine de l'implication globale consistait à rechercher les interrelations existant entre les différents objets d'implication. Les modèles d'interrelations que nous avons mentionnés intègrent presque tous l'implication dans l'emploi, et ne tiennent pas compte de la dimension normative de l'implication organisationnelle. Nous souhaitons tout de même l'introduire, étant donné que plusieurs témoignages d'intérimaires font apparaître un sentiment de devoir vis-à-vis de l'agence de travail temporaire.

Nous conserverons l'idée qui émerge de la plupart des études selon laquelle l'implication dans les valeurs du travail apparaît comme antécédent de l'implication dans le métier et dans l'organisation. Par contre, le lien de causalité mis en lumière dans plusieurs études entre implication dans le métier et implication dans l'organisation pose un problème de transposition dans le cas des intérimaires, car il repose sur deux types d'arguments qui s'avèrent contradictoires:

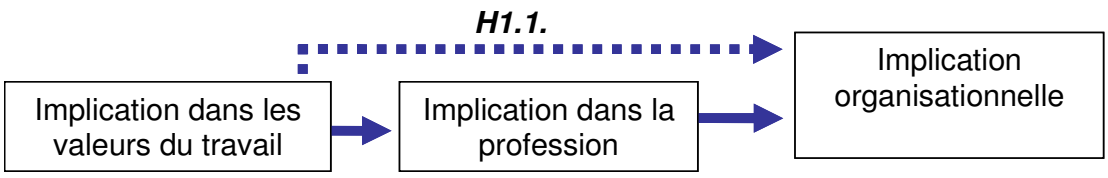
- Witt [1993] considère que l'implication dans une profession très spécifique peut conduire à des perspectives d'emploi limitées, qui « enferment » en quelque sorte les salariés dans une organisation particulière, dans laquelle ils auront tendance à s'impliquer de manière calculée (en raison des coûts associés à leur éventuel départ). Cet argument n'est pas applicable aux salariés intérimaires, amenés au contraire à changer sans cesse d'organisations.
- Vandenberg & Scarpello [1994] considèrent pour leur part que les salariés très impliqués dans leur métier vont en quelque sorte « sélectionner » des organisations compatibles avec leurs valeurs professionnelles. Autrement dit, ils vont choisir un mode d'exercice de leur profession qui leur offre un cadre congruent avec leurs aspirations professionnelles (notion anglo-saxonne de « fit »). Cet argument nous paraît, contrairement au précédent, applicable au cas de certains intérimaires « de profession ». Ces salariés généralement très qualifiés considèrent que l'intérim constitue une modalité idéale d'exercice de leur métier, leur permettant d'accumuler des compétences et d'exercer leur profession de manière quasi-autonome. C. Faure –Guichard [2000, p.138] présente plusieurs exemples de ces salariés, qu'elle décrit comme des « nouveaux compagnons », dans le sens où ils partagent les valeurs et le mode de vie du compagnonnage traditionnel. Ces salariés construisent une relation privilégiée avec les ETT, considérée comme leur véritable employeur.

En tenant compte des arguments évoqués, nous nous proposons donc de tester deux modèles d'inter-relations entre les objets d'implication (*figure 4*) , afin de sélectionner celui s'ajustant le mieux aux données empiriques : le premier modèle (modèle direct) ne fait apparaître aucun lien causal entre implication dans la profession et implication organisationnelle ; le second modèle envisage l'implication dans la profession comme une variable médiatrice.

Figure 4 : Modèles d'interrelation entre les objets d'implication pour les salariés intérimaires



Modèle avec variable médiatrice



Ces modèles nous conduisent donc à proposer les hypothèses suivantes :

H 2.1 : Le niveau d'implication dans les valeurs du travail influe positivement sur le niveau d'implication dans la profession

H 2.2 : L'implication dans la profession influe positivement sur le niveau d'implication organisationnelle

Synthèse de la section 2

Nous avons pu constater durant les développements précédents que la transposition du concept d'implication auprès d'une population spécifique de salariés devait être entreprise avec précaution, mise à part l'implication dans les valeurs du travail, qui repose essentiellement sur des traits de personnalité et est donc indépendante du statut d'emploi.

Nous avons en conséquence été amenés à envisager l'implication organisationnelle des salariés intérimaires selon un modèle « imbriqué », en considérant que l'implication auprès des entreprises clientes pouvait être intégrée comme un élément de l'implication organisationnelle globale. Cette approche permet, selon nous, d'éviter une certain nombre de difficultés conceptuelles mises en avant par les auteurs ayant entrepris des travaux sur la multiplicité des cibles d'implication dans le cas du travail temporaire.

En ce qui concerne l'implication dans la profession, nous avons envisagé la possibilité de prendre en compte les cas, a priori peu répandus, d'implication dans la profession d'intérimaire. Ceci nous amènerait à distinguer entre professionnels sous statut intérimaire (« professionnels intérimaires », exerçant un métier identifiable et reconnu) et « intérimaires de métier» (se définissant avant tout comme exerçant le métier de travailleurs temporaires).

En prenant en compte ces trois objets d'implication et leurs éventuelles interrelations, nous avons finalement été amenés à formuler les sept hypothèses de recherche suivantes :

H 1.1 Le niveau d'implication dans les valeurs du travail influence positivement le niveau d'implication organisationnelle des salariés intérimaires.

H 1.2 Le niveau d'implication affective dans la profession des salariés intérimaires est supérieur à leur niveau d'implication organisationnelle affective

H 1.3 Le niveau de qualification des salariés considérant l'intérim comme leur métier est plus faible que la moyenne

H 1.4 : Les salariés intérimaires ont un niveau d'implication affective envers leur agence plus élevé que leur niveau d'implication calculée

H 1.5 : Les salariés intérimaires ont un niveau d'implication normative envers leur agence plus élevé que leur niveau d'implication calculée

H 2.1 L'implication dans les valeurs du travail influe positivement sur le niveau d'implication dans le métier

H 2.2 L'implication dans le métier influe positivement sur le niveau d'implication organisationnelle

Section 3. Le lien travail temporaire/implication : proposition d'un modèle de recherche

Une fois précisés les contours et les objets de l'implication des salariés intérimaires, le moment est venu de s'interroger sur les impacts de la relation de travail intérimaire sur l'implication des salariés : cette interrogation constitue le cœur de notre recherche. Les résultats hétérogènes de notre revue de littérature sont sans doute le signe que le lien entre la forme d'emploi et l'implication des intérimaires n'est pas direct. Il apparaît donc que le problème doit être envisagé selon la méthode proposée par Beard & Edwards [1995], présentée dans le chapitre précédent : les conditions objectives de précarité induites par les contrat temporaires seraient susceptibles d'engendrer une réaction psychologique supposée défavorable chez les salariés (sentiment de précarité perçue), et entraîner dans un second temps des effets sur leurs attitudes (implication et satisfaction) et leur bien-être en général.

1. La relation entre intérim et implication : une médiatisation nécessaire

1.1 Le rôle médiateur fondamental de la précarité perçue

La notion fondamentale au cœur de notre étude est la précarité, reconnue comme une particularité fondamentale des contrats temporaires [ex : Pearce – 1998 ; De Witte & Näswall ; Glaymann- 2005]. Nous avons vu qu'il apparaît que la précarité « objective » liée à la relation d'emploi temporaire n'a pas un impact clair et direct sur l'implication des intérimaires : il nous faut donc étudier de quelle manière et sous quelles conditions cette précarité « objective » peut engendrer un sentiment de précarité perçue (précarité « subjective »), supposée peu favorable à l'implication. Avant de poursuivre, il nous faut préciser le contenu que nous entendons donner aux notions de précarité objective et précarité subjective.

Les travaux comparatifs de J.P. Barbier [2005] sur la notion de précarité, que nous avons cités dans le chapitre précédent mettent en avant le fait que le terme de précarité d'emploi n'est pas vraiment utilisé par les chercheurs en dehors de la France, mais que le phénomène désigné par cette expression reste cependant exploré par de nombreux auteurs, qui utilisent des appellations différentes telles que flexibilité, ou insécurité d'emploi. Barbier recommande en conclusion de son étude d'utiliser des notions plus généralement admises, comme l'insécurité de l'emploi (*job insecurity*), largement mobilisée dans les recherches anglo-saxonnes et européennes : on peut citer en illustration l'ouvrage de synthèse éponyme d'Hartley & al.[1991], qui recense des travaux

menés aux Etats-Unis et dans plusieurs pays européens. Nous proposons donc dans la suite de notre travail de considérer que les termes de précarité et d'insécurité d'emploi comme équivalents.

1.1.1 La précarité objective : une caractéristique de l'emploi intérimaire

En ce qui concerne la précarité objective, nous pouvons considérer que les contrats de travail temporaire, par leur nature même, constituent un indicateur de précarité ou d'insécurité d'emploi objective. Cette approche, notamment défendue par Pearce [1998] et Büssing [1999], est parfaitement résumée par D. Glaymann [2005, p 206] : « La nature provisoire de toute mission d'intérim en fait un emploi précaire : la reconduction d'une mission n'est en effet jamais certaine, et la loi en limite la durée. Aucune ETT ne prend jamais l'engagement qu'elle fournira une future mission (…) au mieux, l'agence s'engage à une obligation de moyens, jamais de résultat. Par définition, un intérimaire n'a ni stabilité d'emploi, ni certitude sur son avenir professionnel. Tout cela en fait un salarié précaire, comme le disent la plupart des intérimaires ».

1.1.2. La précarité perçue : un phénomène multidimensionnel

Le niveau de précarité perçu correspond à un « sentiment d'incertitude et d'inquiétude quant à l'avenir de l'emploi, combiné à une sensation de discontinuité subie », selon la définition proposée par Cingolani [2004 p21]. La sensation de discontinuité étant une caractéristique fondamentale du travail temporaire, il nous reste à rendre compte du sentiment d'incertitude et d'insécurité. Ces deux notions peuvent selon nous être représentées par le concept intégrateur d'insécurité perçue au sens de Greenhaldt & Rosenblatt. [1984] et enrichi et opérationnalisé par Ashford & al. [1989], qui est aujourd'hui bien établi dans la littérature [ex : Ashford & al. 1989 ; Hartley & al.– 1991 ; Mauno & Kinnunen & 2002], et également mobilisé dans plusieurs études françaises [ex : Fabre - 1997 ; Leforestier – 2001].

Cette approche de l'insécurité considère que le phénomène résulte d'un processus d'appréciation : il intègre une dimension cognitive (l'insécurité est liée à la croyance par le sujet que son emploi ou ses conditions de travail sont menacés) et une dimension affective (la perte ou la modification des conditions d'emploi est considéré comme grave par le sujet)[101].

Le concept d'insécurité perçu tel que défini et opérationnalisé par Ashford & al. [1989] est donc multidimensionnel : il comporte une dimension d'inquiétude (la crainte de perdre son emploi), combinée à une dimension d'incertitude (l'incapacité de prévoir cette perte) et un sentiment d'impuissance et de manque de contrôle (l'incapacité à se prémunir contre les difficultés

[101] Pour une présentation détaillée des divers modèles de l'insécurité de l'emploi, on peut se reporter à Fabre [1997, p.132 et suiv.]

attendues) : nous retrouvons bien ici les deux éléments déterminants du concept de précarité perçue.

1.2. Les liens entre précarité objective, précarité subjective et implication : les enseignements des études empiriques

1.2.1. Le lien entre insécurité objective et insécurité subjective

Au niveau empirique, le lien entre l'insécurité objective liée au travail temporaire et l'insécurité subjective perçue par les salariés est établi dans plusieurs études comparatives menées auprès de salariés permanents et temporaires [ex : Kinnunen & Nätti – 1994 ; Klein Hesselink & vanVuuren – 1999 ; Sverke & al – 2000 ; Parker & al. – 2002 ; Guest & al. – 2003]. Dans tous ces travaux, les salariés intérimaires présentent en moyenne un niveau d'insécurité perçue supérieur à celui des salariés permanents. Il existe cependant quelques résultats divergents, mais minoritaires : par exemple, Pearce & Randel [1998] dans leur étude menée auprès de salariés temporaires et permanents d'une même entreprise industrielle ne trouvent pas de différence entre les deux populations.

Le lien existant entre le statut d'emploi et le niveau d'insécurité perçue est important dans le cadre de notre étude. Cependant, les travaux disponibles ne fournissent pas de résultats suffisamment précis sur le lien entre forme contractuelle et niveau d'insécurité perçue, car leur but est avant tout de mettre en évidence les différences d'attitudes entre salariés typiques et atypiques : les résultats obtenus reflètent les valeurs moyennes du score d'insécurité calculé auprès des deux types de populations.

Contrairement aux travaux cités, notre étude n'est pas de type comparatif : il ne s'agit pas pour nous de mesurer le niveau d'insécurité perçue de salariés temporaires et permanents, mais de mettre en évidence les causes possibles des différences de niveau d'insécurité constatés à l'intérieur d'une population de salariés intérimaires. Nous devrons donc analyser plus finement l'impact des contrats temporaires sur l'insécurité perçue, en nous intéressant aux caractéristiques de ces contrats : il paraît par exemple concevable qu'un intérimaire dont les missions sont longues et s'enchaînent régulièrement (comme c'est par exemple le cas dans le bâtiment pour les salariés très qualifiés) témoignera d'un niveau d'insécurité plus faible qu'un intérimaire peu qualifié employé sur des missions très brèves, entrecoupées de périodes d'inactivité. Autrement dit, c'est le niveau de précarité objective associé aux caractéristiques des contrats d'intérim (principalement la durée et la fréquence d'enchaînement des contrats) que nous devrons prendre en compte.

1.2.2. Le lien entre insécurité perçue et implication

1.2.2.1. Insécurité et implication organisationnelle

Les travaux portant sur le lien entre insécurité perçue et implication sont partiels : seul le lien entre insécurité perçue et implication organisationnelle a fait l'objet de plusieurs études, dont les résultats sont convergents : un fort sentiment d'insécurité a tendance à limiter l'implication organisationnelle des salariés [ex : Ashford & al. – 1989 ; Van Vuuren & al. – 1991 ; Fabre – 1997 ; Sverke & al. – 2000 ; De Witte & Näswall – 2003 ; Silla & al. – 2005]. Les auteurs mobilisent généralement les cadres théoriques du contrat psychologique ou de la théorie de l'échange social [ex : Homans – 1958, Gouldner – 1960] pour expliquer que les salariés en situation d'insécurité considèrent que les employeurs, qui ne peuvent leur garantir une certaine sécurité d'emploi ont en quelque sorte rompu ou mal respecté le contrat psychologique passé avec le salarié, et ne « méritent » pas que l'on s'implique auprès d'eux [voir par exemple Ahford & al. – 1989 p.809]. Ce cadre paraît tout à fait transposable aux intérimaires, qui attendent principalement de leur ETT qu'elle leur permette d'enchaîner les missions, et peuvent s'impliquer auprès de l'ETT lorsqu'ils estiment que celle-ci a fait des efforts pour leur trouver des missions. Cette implication peut par exemple être repérée dans les discours de certains intérimaires, qui acceptent de « dépanner » leur ETT lorsque celle-ci fait appel à eux, en s'engageant dans une mission qui ne leur convient pas, selon une logique de « don-contre-don » [Faure-Guichard – 2000 p.55] :

Stéphanie A. 22 ans – intérimaire en grande distribution – entretien réalisé le 20/6/07
(…) Oui, en fait je me sens soutenue par cette agence, ils m'ont toujours trouvé des missions… et puis généralement, il n'y a aucun problème lors des missions. (…) Je suis tout à fait disponible et tout à fait volontaire pour dépanner mon agence si elle me demande, d'accepter une mission même un petit peu en dehors de mes compétences ou de mes formations.

1.2.2.2. Insécurité et implication professionnelle

En ce qui concerne l'impact de l'insécurité perçue sur l'implication dans la profession, les travaux empiriques sont beaucoup plus rares. Un article récent [Mc Aulay & al. – 2006] fait le point sur la question en testant l'existence d'un lien inverse entre insécurité perçue, implication organisationnelle et implication dans la profession : les salariés percevant une menace sur leur emploi auraient tendance à réduire leur implication organisationnelle, selon les mécanisme décrits dans le point précédent, et dans un second temps, auraient tendance à développer leur implication professionnelle, en misant sur leurs propres compétences pour lutter contre l'insécurité de l'emploi : l'implication dans la profession viendrait en quelque sorte « prendre le relais » de l'implication organisationnelle, devenue plus difficile dans les nouvelles organisations [Hammer – 1996]. Cette notion de « migration » de l'implication des organisations vers les

professions, qui est au centre des réflexions des auteurs traitant de l'évolution des carrières que nous avons présentées rapidement dans le chapitre peut-elle s'appliquer au cas des intérimaires ? Cela n'est pas certain, car il ne faut pas oublier que les travaux sur l'implication professionnelle cités dans le chapitre précédent font essentiellement référence à des salariés très qualifiés et très mobiles. L'hypothèse d'un lien inverse entre insécurité perçue et implication dans le métier pour des intérimaires, certes qualifiés, mais exerçant des métiers courants (maçon, plombier ou infirmière) nous paraît peu pertinente. Une majorité d'intérimaires souhaite en effet réduire la précarité de leur relation d'emploi en accédant à un contrat à durée indéterminée, et ceux qui ont choisi de rester en intérim ont tendance à développer des relations privilégiées de partenariat avec leur ETT [Faure Guichard – 2000 p.141], ce qui rend douteuse l'hypothèse d'une relation inverse entre implication organisationnelle et implication dans la profession.

Par contre, l'hypothèse inverse, selon laquelle une forte insécurité perçue est susceptible de réduire l'implication dans la profession et amener le salarié à abandonner cette profession parait plus envisageable : un salarié pourrait se détourner d'une profession dans laquelle il estime que son emploi est menacé. Cette attitude de retrait, que l'on peut qualifier de « comportement d'évitement » fait partie des stratégies utilisables par les salariés pour faire face à l'insécurité d'emploi [voir par exemple Hartley & al. – 1991 p.47]. Nous avons pu constater lors de nos entretiens que certains intérimaires avaient changé de profession suite à des difficultés d'emploi.

Olivier D. – 38 ans – ouvrier – entretien réalisé la 8/12/06

(…) Moi…je suis amené à faire varier des métiers.

J'ai un CAP de souffleur de verre…ça me plaisait, mais c'est pas facile…de rester, c'est dur….et après j'ai fait un brevet de technicien verre métallique et tout ce qui est dérivé, pour pouvoir travailler en usine, c'était moins dur.

- D'accord. Et après, donc, vous avez fait plusieurs métiers…

- Oui, j'étais dans les pompes funèbres, dans le bâtiment, du bar, assistant commercial, j'ai travaillé dans le poisson aussi, deux ans (…)

1.2.2.3. Insécurité et implication dans le travail

Nous n'avons pas trouvé d'études traitant de l'impact de l'insécurité perçue sur l'implication dans les valeurs du travail. Ceci est tout à fait cohérent avec nos précédentes remarques sur la nature avant tout personnelle et non contextuelle de cet objet d'implication : les antécédents de l'implication dans le travail en tant que tel sont considérés avant tout comme liés à des besoins intrinsèques [Riipinnen – 1996], et les conditions psychologiques de travail ne sont pas censées influer significativement sur l'attitude des salariés envers le travail en général [Morrow – 1993 p.6]. L'hypothèse d'un impact à long terme de l'insécurité perçue sur l'implication dans les valeurs du travail reste toutefois concevable : les études longitudinales, pour l'instant peu nombreuses, menées sur l'insécurité [voir Sverke & al. – 2002, pour une revue] ont montré que ce sentiment

pouvait avoir des conséquences à long terme sur la santé au travail et le bien-être des individus : on pourrait aussi envisager une forme de rejet de la valeur travail chez certains salariés exposés au risque d'insécurité durant une longue période. Certains témoignages recueillis par D. Glaymann [2005 p 231] montrent qu'une exposition de longue durée à la précarité finit par « user » et décourager les salariés et finalement modifier leur rapport au travail : ils montrent une certaine désillusion et une méfiance vis-à-vis de l'engagement durable au travail. On peut également se référer au cas des chômeurs découragés, qui ont renoncé à chercher un emploi et se déclarent en inactivité [voir par exemple Foudi – 1988[102] ; Gélot & Michel - 1991]. Il n'existe cependant pour l'instant aucune étude longitudinale traitant de l'implication dans les valeurs du travail ou l'éthique du travail permettant de soutenir cette hypothèse. Il n'apparaît donc pas pertinent à ce stade de retenir l'hypothèse d'un lien entre ces deux variables.

2. Organisation des variables du modèle et hypothèses de recherche

2.1. Construction du modèle de recherche

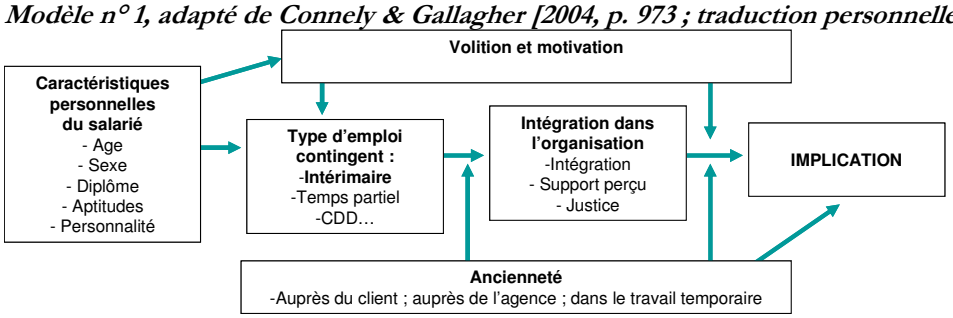
Nous proposons de conserver le cadre général de recherche proposé par Beard & Edwards [1995], en nous focalisant sur l'impact psychologique du travail précaire sur le vécu des salariés. Nous modifierons leur modèle conceptuel de deux manière : tout d'abord en l'adaptant précisément à notre sujet d'étude, puis en essayant de préciser et synthétiser les relations entre contrat de travail temporaire et implication, afin de parvenir à un modèle de recherche pouvant être empiriquement testé.

2.1.1. Les enseignements des modèles conceptuels existants

Il existe dans la littérature de recherche quelques études intégrant des modèles conceptuels consacrés aux attitudes des travailleurs en situation d'emploi atypique. Etant donné l'accent mis sur le rôle fondamental de l'insécurité dans notre approche, il est pertinent de s'intéresser également aux modèles conceptuels présentant les antécédents et les conséquences de l'insécurité d'emploi. Une revue de quelques-uns de ces travaux s'avère utile pour repérer les variables pertinentes et nous orienter dans la construction de notre propre modèle. Nous distinguerons donc quatre modèles, issus de travaux menés en France, aux Etats-Unis et dans certains pays européens. Deux d'entre eux sont centrés sur les mécanismes d'implication des salariés atypiques et deux autres sur l'impact de l'insécurité perçue sur l'implication organisationnelle des salariés :

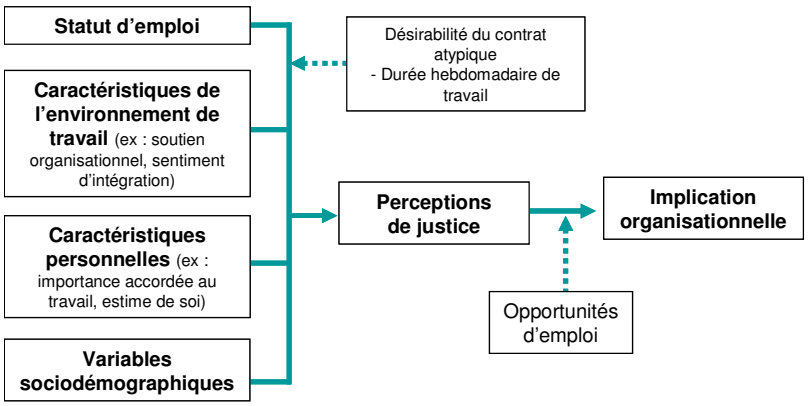
[102] 15% des chômeurs de longue durée appartenant à l'échantillon étudié par l'auteur sont passés d'une situation de chômage à une inactivité revendiquée.

Modèle n° 1, adapté de Connely & Gallagher [2004, p. 973 ; traduction personnelle]



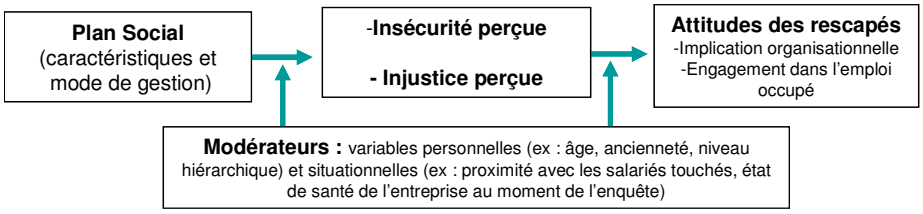
Ce schéma est construit à partir d'un modèle plus large, issu d'un article conceptuel basé sur une revue des travaux existants sur l'emploi contingent. Il n'a pas fait l'objet de tests empiriques. On peut remarquer que les auteurs considèrent que le type d'emploi choisi peut être influencé par des caractéristiques personnelles (en constatant que les populations occupant des emplois atypiques ont des caractéristiques sociodémographiques particulières) Il faut également noter que les critères de volition (choix de la forme d'emploi), de motivation et d'ancienneté apparaissent comme des modérateurs de la relation entre forme d'emploi et implication.

Modèle n° 2 ,d'après Manville. [2005] p. 199



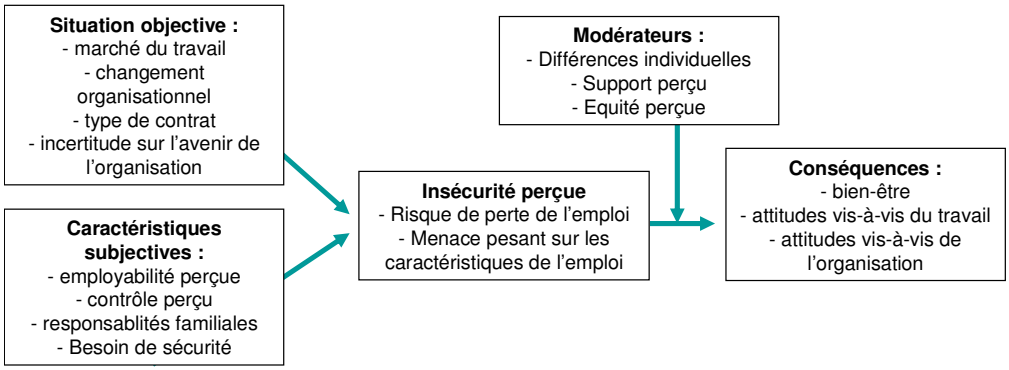
Ce modèle est extrait de la thèse de C. Manville consacrée aux perceptions de justice formées par les salariés en situation d'emploi atypique. La population enquêtée était constituée de salariés en CDD et en CDI travaillant dans le secteur de la santé. Ce modèle est intéressant pour nous (bien que centré sur la problématique de la justice organisationnelle) car il traite de l'impact indirect des formes d'emploi atypiques sur l'implication : le statut d'emploi y apparaît comme une variable indépendante

Modèle n° 3, d'après Fabre [1997 p 193]



Ce modèle est issu du la thèse de C. Fabre [1997], consacrée aux attitudes des salariés rescapés après un plan social. Il présente pour nous l'intérêt d'être organisé en trois séquences, autour de la relation entre insécurité perçue et implication. Nous pouvons en retenir l'idée que la relation entre insécurité perçue et implication n'est pas directe : elle apparaît modérée par des variables personnelles et situationnelles

Modèle n° 4 [Sverke & Hellgren -2002, p.37, traduction personnelle]



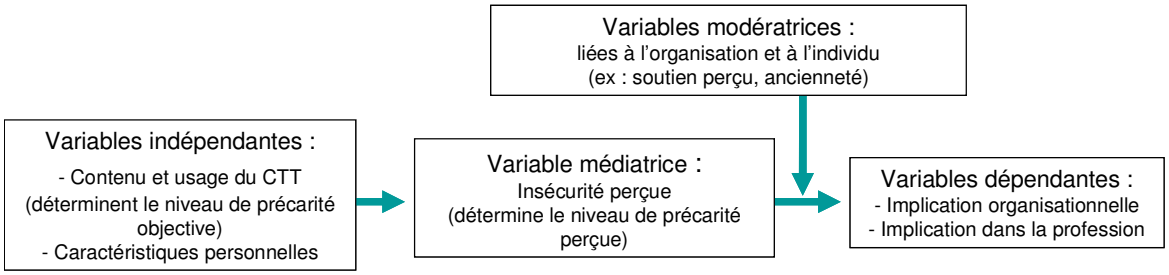
Ce modèle conceptuel, qualifié d'intégrateur par les auteurs, tente de présenter une synthèse sur l'état de recherches menées dans le domaine de l'insécurité d'emploi au début des années 2000. Il présente pour nous l'avantage de proposer un certain nombre d'antécédents objectifs (dont le type de contrat de travail) et subjectifs à l'insécurité perçue, puis de montrer que les liens entre insécurité perçue et attitudes (dont l'implication organisationnelle) sont modérés par des variables personnelles et situationnelles.

Nous pouvons remarquer que tous les modèles présentés organisent les variables selon trois « blocs » correspondant schématiquement aux trois séquences du processus de formation des attitudes des salariés.

- Le premier bloc correspond aux variables indépendantes (dans notre enquête, il s'agit caractéristiques du contrat de travail temporaire, ainsi que des caractéristiques personnelles des intérimaires).
- Le deuxième bloc correspond aux variables médiatrices (dans notre cadre, il s'agit de la précarité perçue par le salarié en contrat d'intérim).
- Le troisième bloc correspond aux variables dépendantes (dans notre cadre, il s'agit de l'implication au travail).

Tous les modèles intègrent par ailleurs des variables modératrices, susceptibles de modifier l'intensité des relations entre les blocs de variables. Nous pouvons adapter ce schéma global en trois blocs au cas des intérimaires, en mettant en avant le rôle fondamental de la précarité perçue, représentée par le concept d'insécurité d'emploi. Ce choix nous rapproche donc du modèle n°4, proposé par Sverke & Hellgren [2002], qui nous semble le plus adapté à notre démarche de recherche.

Figure 5 : modèle de recherche résumé



Ce modèle comporte trois types de variables : les variables expliquées, sur lesquelles nous chercherons à identifier une influence ; les variables indépendantes, identifiées comme les causes possibles d'influence et les variables intermédiaires (médiatrice et modératrices) qui spécifient les conditions et les mécanismes de transmission des relation causales.

La différence entre variables médiatrices et modératrices est ici importante, car leur impact sur les variables expliquées n'est pas le même :

- Une variable modératrice est susceptible de modifier l'intensité et la direction de la relation entre une variable indépendante et une variable dépendante [Baron & Kenny – 1986 p.174] : la variable modératrice se combine généralement avec la variable indépendante pour influencer la variable dépendante.
- Une variable est considérée comme médiatrice lorsqu'elle ne modifie pas le sens de la relation entre variable indépendante et dépendante : elle transmet en quelque sorte l'effet de la variable indépendante sur la variable dépendante. On peut donc dire qu'une variable modératrice spécifie quand et sous quelles conditions certains effets interviennent, alors qu'une variable médiatrice détermine comment et pourquoi ces effets se produisent [El Akremi – 2005, p.327].

Le choix précis des variables à retenir dans notre propre modèle va maintenant être opéré en nous appuyant sur les données issues de la littérature et l'exploitation de nos entretiens exploratoires.

2.1.2. Choix des variables dépendantes

Notre modèle étant fondé sur l'étude de l'implication au travail, nous retiendrons uniquement les variables dépendantes mesurant cette attitude. Nous avons choisi de ne pas étudier l'impact de la précarité perçue sur toutes les cibles composant l'implication au travail globale, car elles ne sont pas toutes directement influencées par ce phénomène : nous retiendrons simplement l'implication organisationnelle et l'implication dans la profession. La prise en compte de

l'implication dans les valeurs du travail est certes importante si l'on s'intéresse à des types de salariés dont les liens organisationnels sont peu développés, mais elle ne peut pas être considérée comme variable expliquée de notre modèle, car nous cherchons avant tout à étudier l'impact d'une situation d'emploi (la relation d'emploi intérimaire) sur l'implication. Si l'on adopte l'idée généralement admise dans la littérature de recherche selon laquelle l'objet d'implication « valeur-travail » est avant tout lié à la personnalité des sujets, elle doit apparaître alors plutôt comme une variable antécédent aux autres objets de l'implication, comme l'ont montré les modèles d'interaction que nous avons présentés dans le chapitre 2, et comme nous en avons émis l'hypothèse à la fin de la section précédente (*cf infra, figure 4*). Il apparaît finalement possible de l'intégrer, non pas comme variable expliquée, mais comme variable explicative, modératrice de la relation insécurité perçue / implication (dans l'organisation et la profession). Une forte éthique du travail, correspondant à un niveau élevé d'implication dans les valeurs du travail, peut en effet amener le salarié à s'impliquer dans sa profession ou son organisation, malgré les difficultés et l'incertitude perçues dans sa relation d'emploi.

2.1.3. Choix des variables indépendantes

2.1.3.1. Variables concernant l'organisation du contrat de travail :

Nous avons vu que, pour certains auteurs [ex : Pearce – 1998], l'emploi temporaire peut être considéré comme un indicateur d'insécurité ou de précarité objective du travail : cette affirmation doit être nuancée, en prenant en compte les caractéristiques et l'organisation du contrat de travail temporaire, afin de pouvoir différencier le niveau d'insécurité objective entre intérimaires. La particularité du contrat d'intérim est en effet sa grande variabilité potentielle : un intérimaire peut se voir proposer des missions de durées extrêmement variables (de la demi-journée à plusieurs années), avec une fréquence parfois aléatoire (il peut connaître des périodes de chômage plus ou moins longues entre chaque mission).

En terme d'usage du contrat, on trouve aussi des situations très variées : certaines entreprises utilisent les intérimaires comme simples supplétifs, alors que d'autres peuvent leur confier des missions hautement qualifiées et stratégiques, ce qui est par exemple le cas dans l'intérim « haute compétence ». L'adaptation des missions confiées à la qualification du salarié n'est pas forcément assurée, ce qui peut avoir des impacts psychologiques négatifs.

Un autre point est souligné dans certaines études effectuées dans le secteur industriel [Beaud & Pialoux – 1993 ; Rousseau & Libuser - 1997] : les intérimaires se verraient confier des missions en moyenne plus pénible et parfois plus dangereuses que les permanents, ce qui rendrait leurs conditions de travail relativement plus difficiles que celles des permanents, et augmenterait le

risque d'accidents du travail [Hamon Cholet – 2001]. Les intérimaires eux-mêmes estiment dans certaines études que leurs conditions de travail sont plus mauvaises et les risques qu'ils encourent plus élevés que ceux des travailleurs permanents [ex : Kvasnicka & Werwatz – 2003]. L'usage des contrats d'intérim s'inscrit tout à fait ici dans une vision duale du marché du travail, dans laquelle les salariés « périphériques » sont cantonnés aux tâches ingrates. Il semble donc que la pénibilité relative des missions d'intérim par rapport aux emplois occupés par les permanents soit une variable à prendre en compte (au moins dans l'industrie et le BTP).

Une étude récente propose également que l'implication envers l'ETT puisse être influencée par la « qualité » des missions proposées [Connelly & al. – 2006]. Cette qualité repose sur des aspects subjectifs, mais également sur des critères plus objectifs, comme la durée de la mission, l'enchaînement des missions ou l'adaptation des contrats à la qualification du salarié.

Nous proposons finalement de prendre en compte trois critères significatifs permettant de mesurer l'insécurité objective du contrat de travail temporaire : l'enchaînement des missions ; la durée moyenne des missions et l'adaptation des missions à la qualification du salarié[103] :

- Le critère qui apparaît fondamental dans nos entretiens est celui de l'enchaînement des missions. Il s'agit de l'exigence principale des intérimaires vis-à-vis de leur agence car c'est avant tout la discontinuité du travail qui engendre la précarité :

Vincent P. – responsable d'une agence appartenant à une grande enseigne – entretien réalisé le 16/1/07

- Vous savez, l'une des plus grosses demandes de nos intérimaires c'est la continuité des missions.
- V*ous ne pouvez pas l'assurer, cette continuité ?*
- Ah non, non, …un intérimaire est salarié d'une entreprise de travail temporaire que quand s'il est sous contrat. Donc ça veut dire ce que ça veut dire : le jeudi vous êtes en fin de mission, le vendredi vous n'êtes plus salarié, vous n'êtes plus intérimaire. Vous reprenez un statut candidat… (…) Mais vraiment, l'important, c'est la continuité des missions. Parce que qu'est-ce que veut au final quelqu'un qui a envie de travailler qui vient nous voir ? Ce n'est plus d'être au chômage. Globalement c'est ça son objectif. On écarte tous les autres…Au final, le gars ou la fille qui vient nous voir si on lui procure du travail tous les jours. Elle n'a plus ce souci, mais je vais être au chômage..., ils reprennent un rythme de vie normal.

(…)Moi aussi je fixe comme objectif avec mes collègues ces cent heures d'intérim par mois par intérimaire c'est-à-dire qu'on a ratio, qui permet à peu près de vivre correctement.

Donc l'objectif c'est d'augmenter le nombre d'heures travaillé par un intérimaire de manière à les fidéliser, de manière à ce que notre noyau dur d'intérimaire ne soit pas comme ça [*mains serrées*], mais soit comme ça [*bras écartés]*.

- Le critère de la durée des missions est intéressant pour nous, dans la mesure où notre modèle intègre des variables (l'implication et l'insécurité) qui sont sensibles au facteur temps. Plusieurs

[103] La pénibilité relative des tâches n'est pas retenue à ce stade, car elle ne peut être appréciée que comme le résultat d'une comparaison effectuée par rapport aux salariés permanents : nous avons donc tenu compte de cette notion comme composante de l'équité perçue, utilisée comme variable modératrice dans notre modèle.

auteurs soulignent que c'est la fin de mission, assimilable à une perte d'emploi, qui engendre un fort sentiment d'insécurité chez le salarié [ex : Jourdain – 2002 p.14]. L'engagement dans des missions de longue durée permet donc aux intérimaires d'avoir une meilleure visibilité sur leur futur proche, de limiter les périodes de stress qui apparaissent à l'approche des fins de missions. Il faut de plus tenir compte du fait que la durée moyenne des missions en France reste faible, et qu'il existe encore des situations où les intérimaires travaillent sur une base journalière. Le fait de se voir proposer une mission de longue durée apparaît donc intéressant, car plutôt rare :

Vincent P. – responsable d'une agence appartenant à une grande enseigne – entretien réalisé le 16/1/07

- J'ai été Directeur de l'agence de D. avant, quand il y avait le chantier de l'hôpital de D.. Les électriciens, ils commencent par le rez-de-chaussée, ils ont le 1er étage, 2è étage, 3è étage. Quand ils rentrent sur un chantier, ils en ont peut-être pour 2 ans, 3 ans de boulot. Donc il y a vraiment plus de précarité quoi….Ils sont gérés comme des salariés à part entière et puis des fois ils prennent de l'échelon, ils sont chefs d'équipe.

- Donc le principal obstacle lié à l'intérim c'est la brièveté des missions et l'impossibilité de prévoir au-delà de la durée de la mission ?

- Exactement, et quand vous êtes en mission trois jours puis trois jours puis trois jours puis trois jours, c'est vraiment très très dur. Moi, mon épouse est intérimaire chez E…..elle a fait ça pendant dix mois, tous les vendredis…

Nous avons cependant pu constater, rejoignant ainsi plusieurs études publiées sur l'intérim en France [ex : Faure-Guichard – 2000 ; Glayman – 2005] que la correspondance entre durée de la mission et durée des contrats n'était pas toujours parfaite…Certaines entreprises clientes proposent des missions longues, mais sous la forme de contrats renouvelés chaque semaine.

Cette pratique, juridiquement contestable, maintient le salarié sous pression et engendre un sentiment d'insécurité, malgré l'enchaînement des contrats :

Olivier D. - 37 ans – ouvrier – entretien réalisé le 7/12/07

-En moyenne, les missions qu'on vous confie sont des missions courtes ou des missions un peu plus longues ?

- Ca fait un an et demi que je suis au même endroit. Même mission… même patron

Je travaille dans l'aluminium avec T.A, là-bas à P. Je travaille dans le service laquage…..C'est juste avant de laquer les barres à la peinture. Je fais le chargement. (…)

Voilà…on a plusieurs contrats ça dépend…oui, et en ce moment, ce sont des contrats à la semaine.

- Qui se renouvellent toutes les semaines ?

- Eh oui…

Des missions de longue durée permettent par ailleurs à l'intérimaire de « faire sa place » dans l'entreprise cliente, et développer son expérience et son efficacité sur son poste de travail, ainsi que ses relations avec ses collègues de travail, bases d'une possible implication dans l'entreprise cliente.

- En ce qui concerne l'adaptation des missions à la qualification du salarié, cet engagement figure dans la plupart des documents remis aux intérimaires par les grandes enseignes. Adecco s'engage par exemple à proposer à ses collaborateurs intérimaires « des missions qui correspondent à vos attentes et aux compétences validées ensemble. Elles figurent dans un document « Profil Professionnel » qui vous est remis dès votre première mission,[104] ». Pour un intérimaire, être délégué sur une mission qui ne correspond pas à ses compétences constitue très souvent un indicateur d'une mission de mauvaise qualité et un indicateur de précarité : l'ETT n'a pas pu trouver de missions correspondant aux qualifications de l'intérimaire. Dans la quasi-totalité des cas, ce type de problème survient lors de délégations sur des missions sous-qualifiées, jugées peu valorisante (déménagement, inventaires ou manutention par exemple). Ce phénomène de déqualification est réel en France, comme le montrent les chiffres issus des études de l'Unedic[105] : au cours du premier semestre 2006, les intérimaires se déclarant « professeur ou profession scientifique » ont effectué 10% de leurs missions comme manutentionnaires ou déménageurs non qualifiés, ce pourcentage est de 8% pour les intérimaires se déclarant « ingénieurs et cadres techniques ». Lors de nos entretiens, nous avons pu constater que, pour un intérimaire qualifié, le fait d'être délégué sur une mission inadaptée était source d'insatisfaction, et était jugé dévalorisant et signe de la précarité de sa situation..

Géraldine P. 4/12 - responsable d'une agence appartenant à une grande enseigne – entretien réalisé le 4/12/07
(…) Après, il y a les personnes qui viennent s'inscrire parce qu'elles ne trouvent pas de travail dans la région et qu'elles ont besoin en fait de tout simplement de manger. Donc, elles sont prêtes à accepter tout type de mission. Je prends un exemple, … on a des gens, par exemple, moi, j'ai un directeur de marketing qui n'a pas de boulot, en ce moment, il fait le manutentionnaire. C'est dévalorisant, mais au moins il peut manger….

Mohammed M. – 30ans – Maçon intérimaire – entretien réalisé le 10/11/06
(…) Oui, l'entente avec les permanents c'est important…et aussi le travail. C'est important ….Moi, y a pas longtemps j'ai refusé une mission parce que je me suis retrouvé à faire des trous à la décharge publique de Fréjus Saint-Raphaël là-haut là. J'ai refusé. Faut pas exagérer

2.1.3.2. Variables personnelles liées à l'emploi

De nombreuses variables personnelles sont prises en compte dans les modèles présentant les antécédents de l'insécurité perçue et de l'implication présentés ci-dessus : il s'agit en général de variables sociodémographiques (âge, sexe et niveau de qualification), utilisées comme variables de contrôle, et de variables liées à la personnalité ou au vécu du salarié (autonomie, contrôle et

[104] Extrait de la brochure remise aux candidats intérimaires dans le agences du groupe Adecco (consultable sur le site www.adecco.fr)
[105] Point statis n° 26 – février 2007

choix). Nous proposons de sélectionner un nombre limité de variables pertinentes vis-à-vis de notre population d'étude, en nous basant sur les travaux de recherche réalisés auprès des intérimaires et sur nos entretiens exploratoires.

L'âge, le sexe et le niveau de qualification :

Ces trois variables, largement présentes dans les questionnaires de recherche portant sur l'insécurité au travail seront prises en compte dans notre enquête en tant que variables de contrôle dans la relation entre précarité et implication. :

- L'âge et le sexe sont des variables quasi-systématiquement présentes dans les travaux sur l'implication, l'insécurité et les emplois précaires. L'impact de l'âge sur les variables d'implication est établi par plusieurs auteurs : il apparaît que cette variable, associée à l'ancienneté, est positivement corrélée à l'implication organisationnelle [Mathieu & Zajac – 1990]. En ce qui concerne le sexe, son impact sur l'implication n'est pas établi [Mathieu & Zajac – 1990 ; Mardsen & al. – 1993]. En ce qui concerne l'impact de l'âge et du sexe sur l'insécurité perçue, les résultats sont moins nombreux : certaines études constatent cependant que les femmes présentent un niveau d'insécurité perçu moyen légèrement supérieur à celui des hommes [Kinnunen & al. 1994 ; Mauno & Kinnunen – 2002].

- Le niveau de qualification du salarié est généralement considéré comme ayant un impact négatif sur l'implication affective [Mowday & al. – 1982] : la méta analyse de Mathieu & Zajac [1990] confirme cet impact, mais le juge très faible ($r = -0.092$). En ce qui concerne la précarité perçue, il n'existe pas de conclusions claires issue de la littérature sur un lien avec le niveau de qualification.

Dans le domaine de l'intérim, la possibilité de travail pour un salarié dépend très étroitement des besoins du marché local de l'emploi : la qualification au sens professionnel et officiel du terme apparaît jouer un rôle très particulier. Un salarié hautement qualifié (ingénieur ou cadre) peut être beaucoup moins demandé qu'un salarié moins qualifié (maçon ou vendeur) bénéficiant d'une bonne expérience professionnelle :

Vincent P. – responsable d'une agence généraliste appartenant à un grand groupe – entretien réalisé le 16/1/07

- Ici…dans l'agence on n'a pas vraiment des qualifiés. On voit des gens qui viennent, qui sont de bons techniciens au chômage : on n'a aucune chance de les faire retrouver un travail. Aucune.

- *Vous avez des difficultés à les placer... Enfin, vous n'avez pas des demandes correspondantes ?*

- Non, aucune demande correspondante. Vous me demandez un pilote d'hélicoptère, moi je n'ai pas de pilote…, mais on peut en avoir dans la base. Si vous voyez ce que je veux dire…

Nous, on s'adapte au tissu économique local. Quand le tissu est pauvre, on est pauvre, s'il est riche on est riche.

Lors de nos entretiens menés dans la région PACA, nous avons constaté que certaines qualification de niveau CAP-BEP ou bac professionnel étaient très demandées (ex : plombier, électricien, soudeur…). Il semble donc que la signification du terme qualification dans le secteur se rapproche bien plus du concept d'employabilité : les responsables d'agence nous ont souvent mentionné l'exemple d'intérimaires « d'élite[106] », qui enchaînaient sans difficulté les missions, sur des qualifications considérées comme faibles, mais dans des secteurs connaissant des pénuries de main d'œuvre (ex : CAP chaudronnerie, CAP maçonnerie).

L'employabilité perçue :

L'employabilité perçue peut être évaluée par le niveau de confiance du salarié dans sa capacité à demeurer sur le marché du travail [Ashford & Taylor – 1990], autrement dit la capacité à trouver un emploi, conserver cet emploi , ou être capable d'en changer [Hillage & Pollard – 1998]. Cette employabilité perçue est considérée comme une condition de la sécurité d'emploi par plusieurs auteurs [ex : Hartley et al – 1991, Chan – 2000, Sverke & Helgren – 2002]. Plus précisément, Hartley & al. [1991] suggèrent que les salariés les plus conscients de leur employabilité témoignent d'une insécurité perçue plus faible, car ils se sentent moins concernés par les problèmes de sécurité d'emploi.

Nous pouvons adapter précisément ce concept à notre champ d'étude en adoptant le concept de « valeur intérimaire » [Jourdain – 2002], qui traduit bien les caractéristiques de l'employabilité des salariés intérimaires. La valeur intérimaire est un construit, élaboré conjointement par l'agence de travail temporaire et le salarié. Elle combine la valeur professionnelle (savoirs et savoir-faire constitutifs d'un métier) et la valeur sur le marché du travail temporaire (mélange de traits de personnalités et de savoirs-faire requis par l'intérim[107]). La valeur intérimaire est généralement évaluée au départ par les ETT et « communiquée » à l'intérimaire sous la forme d'appréciations positives et de proposition de missions intéressantes, qui vont servir de « preuve de valeur » au salarié, et développer chez lui un sentiment d'employabilité, et une vision souvent positive du secteur de l'intérim. Il est intéressant de constater que cette valeur intérimaire est indépendante du niveau de qualification, comme nous avons pu le constater lors de nos entretiens où certains intérimaires non qualifiés avaient une conscience de leur employabilité dans le secteur de l'intérim équivalente à celle de salariés plus qualifiés :

[106] Plusieurs responsables d'agence en région PACA nous ont mentionné l'exemple de la qualification de soudeur, pour laquelle le niveau de pénurie est tel que les intérimaires sont assurés d'y enchaîner des missions avec un niveau de rémunération élevé et en ayant la possibilité de choisir leur employeur.

[107] Les intérimaires citent généralement la disponibilité, l'adaptabilité, le dynamisme, l'esprit d'initiative [étude Manpower – 1999]

Jean-Louis J. – 29 ans – Manoeuvre intérimaire – entretien réalisé le 21/11
- L'avantage de l'intérim c'est que moi, personnellement, ça me permet de bouger c'est-à-dire pas toujours les mêmes têtes, pas toujours avoir les mêmes patrons….Donc, faire des travaux différents et deuxièmement comme je n'ai pas beaucoup de qualifications, ça me permet quand même de toucher des salaires corrects. (…) Maintenant à l'agence ils savent que je suis disponible pour faire un peu de tout
- D'accord. Et vous avez fait quoi comme type de travaux ?
- Manœuvre.…et j'ai même travaillé en agencement de magasin. Je suis plutôt touche-à-tout.

Olivier C. – responsable d'une agence appartenant à un réseau de PME - entretien réalisé le 0/1/07
- (…) Est-ce que ce que vous appelez un bon professionnel c'est par exemple un maçon... ?
- Un bon maçon, un bon coffreur, etc. …et même des manœuvres hein ?
Moi, le plus ancien à l'agence, c'est un manœuvre qui était avec moi et donc, et qui a quinze ans de société. Il a toujours été manœuvre : …les clients le demandent. Voilà, par exemple, c'est un gars... en ce moment il est parti au pays. Quand il revient... Sa première démarche, il pose ses valises, il vient me dire « Je suis là ».
Autre exemple : j'ai eu un gars matin, qui m'a appelé. C'est quelqu'un qui était au bled vendredi et qui nous a appelé du bled pour nous dire « Me voilà, je peux réattaquer mardi ». Et mardi matin il attaquait un chantier !

La volition (critère de choix ou de préférence)

La volition, que l'on peut définir comme la faculté de vouloir, de se déterminer librement à agir ou à s'abstenir, en pleine connaissance de cause et après réflexion. Le critère de volition permet de distinguer les choix libres des choix contraints, et prend aujourd'hui de l'importance dans les recherches sur les emplois temporaires [ex : Moutou – 1997 ; Krausz – 2000 ; Connelly & Gallagher – 2004, de Cuyper & de Witte - 2007] : ce critère permet de mesurer le degré de préférence pour l'intérim, et de différencier l'intérim subi de l'intérim choisi.

De manière générale, il semble établi que la possibilité de choix a des effets bénéfiques pour les salariés, soit directement au niveau de la motivation [Deci & Ryan – 2000], soit parce que cette possibilité augmente la perception de contrôle [ex : Miller - 1979], ce qui réduit donc l'insécurité perçue (voir le modèle de Sverke & Hellgren ci-dessus). Les données disponibles montrent que les degrés de préférence évalués dans les sondages menés auprès des intérimaires varient selon les pays : de 40% d'intérim choisi aux Etats-Unis [Di Natale – 2001] à 10% en France [FPETT – 2003]. En ce qui concerne plus précisément les salariés atypiques, plusieurs études portant sur la satisfaction au travail des salariés intérimaires mettent l'accent sur la corrélation positive entre volition et satisfaction [ex : Ellingson & al.- 1998, De Cuyper & De Witte - 2007]. En ce qui concerne l'impact de la volition sur l'implication organisationnelle, les recherches empiriques sont

plus rares : une étude de Krausz & al. [2000] établit une relation entre la volition et l'implication organisationnelle, dans le cas de salariés à temps partiel, et une étude récente [Connelly & al. – 2006] établit une relation positive entre volition et implication organisationnelle pour des salariés temporaires. Lors de nos entretiens, nous avons pu constater que les intérimaires par choix, particulièrement appréciés par les responsables d'agence, étaient décrits comme très impliqués dans leur travail et auprès de l'agence, à la différence des intérimaires contraints.

Isabelle H. – responsable d'agence généraliste appartenant à un grand groupe - entretien réalisé le 23/10

En fait, il y a vraiment un échange entre une personne qui est rentrée chez nous depuis une longue date, (…) Vous savez que dans certaines professions, notamment le bâtiment, on se rend compte que les gens ils sont heureux, ils sont heureux intérimaires avec nous et veulent être intérimaires, …

(…)Et en fait, les intérimaires, enfin, les vrais intérimaires, c'est-à-dire ceux qui ont choisi d'être là, et qui ont cette capacité d'aller en mission qui est impressionnante…. On en a certains, mais ils vont passer de la caisse à une préparation de commande sans problème… Parce qu'eux, ils savent tout faire, parce qu'ils n'ont pas peur, parce qu'ils ont envie de travailler…

La volition apparaît finalement comme intervenant sur plusieurs variables de notre modèle (l'insécurité perçue et l'implication) : étant donné que nous souhaitons étudier en priorité le lien entre insécurité perçue et implication, nous la considèrerons comme variable antécédent de l'insécurité perçue.

Le contrôle perçu (autonomie perçue et lieu de contrôle)

Le contrôle perçu est une variable citée par Beard & Edwards [1995], qui est également considérée comme un antécédent de l'insécurité perçue selon Sverke & Helgren [2002]. Le principe général est que plus un salarié estime avoir le contrôle de sa situation professionnelle, moins il ressentira d'insécurité [Hartley & al – 1991, Sverke & Hellgren - 2002] et plus il sera susceptible de s'impliquer [Mathieu & Zajac – 1990]

Le contrôle dont il est question ici fait référence de manière large au degré d'influence que le salarié estime avoir sur ses conditions de travail et d'emploi : ce degré d'influence est généralement analysé comme un trait de personnalité (notion de lieu de contrôle) ou alors comme un résultat des compétences du salarié ou de la situation de travail (notion d'autonomie dans le travail). Ces deux aspects complémentaires peuvent être envisagés dans le cas des salariés intérimaires :

- Le lieu de contrôle (locus of control) apparaît comme une variable très utilisée dans le champ de la psychologie : il s'agit d'un concept relié à l'estime de soi, proposé par Rotter [1966], et qui correspond au degré croyance de l'individu en un contrôle personnel sur sa propre destinée : Rotter utilise cette notion pour distinguer les individus dont le lieu de contrôle est interne (qui estiment être les acteurs des évènements de leur vie) et les individus « externes » (convaincus

d'être soumis à ces évènements, et en quelque sorte « victimes »). Le lieu de contrôle (LOC), bien que largement utilisé, soulève cependant quelques questions. En premier lieu, les études disponibles montrent un impact faible et très variable du LOC, mesuré par l'échelle de Rotter, sur les autres variables de notre modèle : En ce qui concerne l'implication organisationnelle, elle semble modérément corrélée au LOC interne [Furnham & al. 1994], ainsi que l'implication dans la carrière [Blau – 1985][108]. L'insécurité apparaît quant à elle plus clairement corrélée (négativement) au LOC interne [Ashford & al. – 1989]. Ensuite, les échelles de locus of control généralistes utilisées dans ces travaux (essentiellement celle de Rotter) sont jugées peu performantes, voire « grossières », car elles ne sont pas focalisées sur un domaine en particulier [Phare – 1976, cité par Spector - 1988]. Certains auteurs proposent donc d'éviter de mesurer un locus of control « général » et d'adopter une approche situationnelle, en développant des échelles adaptées aux contextes dans lesquels évoluent les individus [voir par exemple Furnham & Steele - 1993]. Cette recommandation semble pertinente dans notre contexte, puisqu'il s'agit avant tout d'étudier les attitudes des personnes dans le champ professionnel. Parmi les approches situationnelles, nous adopterons celle de Spector [1988], qui a développé une échelle de mesure du locus of control en situation de travail, aujourd'hui régulièrement utilisée par les chercheurs [ex : Blau 1993 ; Macan & Trusty – 1996 ; Siu & al. – 2002 ; Spector & al – 2002].

- Le contrôle perçu par le salarié sur ses conditions de travail et d'emploi peut également être abordé de manière situationnelle, à travers la notion d'autonomie dans le travail, aujourd'hui bien établie [ex : Hackman & Oldham – 1980 ; Kirmeyer & Shirom – 1986 ; Breaugh – 1999 ; Spector & Fox - 2003]. Un salarié se considèrera comme autonome dans son travail en fonction du degré de liberté perçu concernant le contenu et l'organisation de son travail [Kirmeyer & Shiron – 1986 ; p. 832]. Cette autonomie perçue est susceptible d'influencer l'implication organisationnelle [Mathieu & Zajac – 1990] et l'insécurité perçue [ex : Mauno & Kinnunen – 2002, Galois - 2006]. Elle peut donc être retenue dans notre étude, mais son contenu doit être adaptée au cas des intérimaires. Dans le cadre de l'intérim , on peut considérer en effet que cette autonomie ne réside pas tant dans le contenu et l'organisation du travail (susceptibles de varier en fonction des missions) mais plutôt dans la latitude perçue dans le choix des missions (client, durée, contenu, localisation, salaire…) et dans la possibilité de refuser une mission jugée inadaptée : un salarié intérimaire qui se perçoit comme autonome estime pouvoir être maître de son temps et de ses missions.

Un certain nombre d'intérimaires par choix interrogés lors de diverses enquêtes [ex : Faure-Guichard – 2000 ; Jourdain – 2002 ; Glayman - 2005] témoignent d'une forte volonté

[108] La corrélation entre implication dans la valeur travail (mesurée par la notion d'adhésion l'éthique protestante)et LOC interne est relativement forte [Furnham & al – 1988]

d'autonomie et d'une forte perception d'autonomie. Ce sont par exemple les intérimaires valorisant l'autonomie et la maîtrise du temps interrogés par D. Glayman [2005, p.186] :

Amin – manoeuvre BTP –interrogé en 2002 par D. Glayman
- Qu'est-ce qui vous intéresse dans l'intérim ?
- C'est qu'on a des petits contrats. C'est à la demande quoi : quand j'ai envie, je peux.
-Ca ne vous pose pas de problème de n'être jamais sûr d'avoir une mission ?
- Comme pour l'instant je suis polyvalent, il y a pas mal de choses
Depuis deux ans que vous ête dans l'intérim, vous avez du travail quand vous voulez ?
- Oui

Kamel – manutentionnaire – interrogé en 2002
Y-a-t-il d'autres avantages pour vous dans l'intérim ?
- Moi, si le patron me fait ch…, je lui dit vas-y tu me fais ch… !
- Vous pouvez partir si ça ne se passe pas bien ?
- Voilà
- Si vous quittez un employeur en mauvais termes, ça n'est pas un handicap ?
- Non, en général ça se passe bien

2.1.4. Choix des variables intermédiaires (médiatrice et modératrices)

2.1.4.1. L'insécurité perçue

L'insécurité perçue sera la variable médiatrice unique de notre modèle, car il s'agit avant tout pour nous d'établir le lien entre précarité objective/précarité subjective et implication.

Parmi toutes les variables psychologiques utilisées dans la description du vécu de la situation d'intérimaire, l'insécurité perçue apparaît comme ayant une importance fondamentale, car elle est celle qui illustre le mieux la précarité liée à ce type de contrats. Les différences constatées au niveau de cette insécurité perçue entre les différents types d'intérimaires pourraient fournir une explication possible des variations constatées de leur implication.

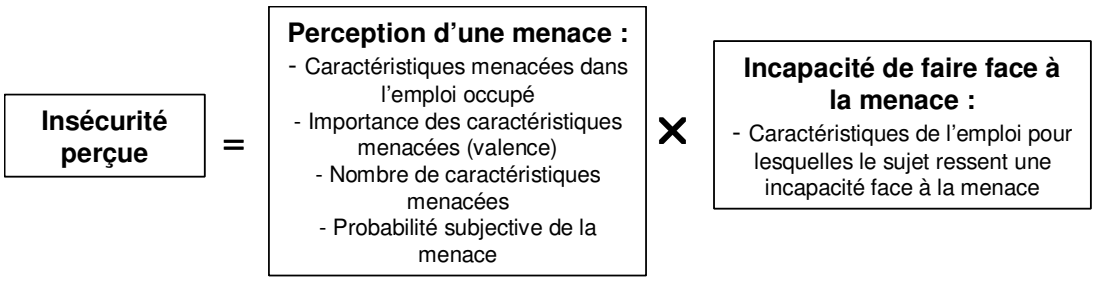
Notre objectif est de découpler insécurité objective (liée au CTT) et insécurité subjective (liée au vécu de la situation par l'intérimaire). Pour cela, nous nous appuyons sur une étude de De Witte & Näswall [2003], dont les résultats peuvent se résumer en trois points, qui justifient notre choix d'utiliser l'insécurité perçue comme variable médiatrice :

- Il n'apparaît pas de lien direct entre contrat d'intérim et implication,
- L'insécurité perçue est supérieure dans la relation de travail temporaire,
- L'insécurité perçue agit sur l'implication organisationnelle.

Le phénomène de l'insécurité au travail est étudié depuis de nombreuses années, mais un regain d'intérêt s'est manifesté chez les chercheurs vers la fin des années 80 aux Etats-Unis [109], et a permis une avancée dans le développement de modèles et d'outils de mesure de l'insécurité. Il existe aujourd'hui plusieurs modèles disponibles [ex : Ashford et al. – 1989 ; Jacobson – 1991 ; Klandemans & al. – 1991, Davy & al – 1997, Mohr – 2000] centrés sur la dimension perçue de l'insécurité, et qui se réfèrent majoritairement à l'article fondateur de Greenhalt & Rosenblatt [1984]. Cet article met en avant l'aspect multidimensionnel de l'insécurité en isolant deux dimensions fondamentales de l'insécurité perçue : la perception d'une menace concernant l'emploi et la perception d'une incapacité à contrer cette menace.

L'insécurité perçue doit alors être opérationnalisée comme le produit de ces deux dimensions selon le schéma suivant :

Figure 6 : Modèle multidimensionnel de l'insécurité (d'après Greenhalldt & Rosenblatt-1984, traduction personnelle]



Ce modèle a été enrichi et opérationnalisé par Asford & Al [1989], qui ont mis au point une échelle de mesure (job insecurity scale) comprenant 57 items, adaptée notamment en France par Fabre [1997].

2.1.4.2. Les variables organisationnelles modératrices

Nous avons choisi d'intégrer deux variables modératrices prenant en compte les particularités de l'environnement organisationnel de l'intérimaire : celui-ci étant amené à travailler auprès de deux types d'organisations (son agence et les entreprises clientes), il nous faut intégrer l'influence de ces deux entités sur le vécu du salarié. Les variables retenues ont été mises en évidence dans les travaux récents consacrés à l'implication des salariés intérimaires, et leur pertinence a été confirmée dans nos entretiens : il s'agit du soutien perçue de la part de l'ETT et de l'équité perçue par rapport aux salariés permanents dans les entreprises clientes.

[109] Ce regain d'intérêt est associé au développement des opérations de réorganisation dans l'économie américaine et à l'émergence du concept de « downsizing », qui sont considérés comme des sources de stress par plusieurs auteurs [Jick – 1985 ; Romzek – 1985]

Le soutien perçu

Le soutien perçu dans l'organisation (*perceived organizational support* ou POS dans la littérature anglo-saxonne) apparaît régulièrement comme variable antécédent ou modératrice dans les travaux sur les attitudes au travail, spécifiquement dans les domaines de l'implication et de la satisfaction. Cette variable peut se définir comme la croyance du salarié dans le fait que l'organisation qui l'emploie valorise sa contribution et se préoccupe de son bien-être. Les employés qui perçoivent un niveau élevé de support organisationnel ont tendance à se sentir redevables envers l'organisation, ce qui les motive à s'investir pour aider cette organisation à atteindre ses objectifs [Eisenberger et al, 1986 p.501]. Le soutien perçu représente en quelque sorte pour le salarié un symétrique de l'implication organisationnelle, c'est à dire l'implication de l'entreprise envers ses salariés. Ce soutien perçu apporte au salarié une preuve de la réciprocité des engagements, considérée par Thévenet [2004] comme l'une des conditions de l'implication. De nombreux travaux se réfèrent aux analyses d'Eisenberger& al. [1986], pour établir un lien entre le support perçu et l'implication dans l'organisation [ex : Eisenberger & al. 1997 ; Guzzo & al. 1994 ; Shore & Wayne – 1993 ; BryanFuller & al. - 2002]. Dans le domaine de l'emploi intérimaire, il existe quelques études spécifiquement consacrées à l'impact du soutien perçu sur l'implication des salariés [Newton mc Clurg – 1000 ; Liden & al – 2003 ; van Breughel & al. ; Connelly & al. – 2006], qui démontrent que le soutien perçu de la part de l'ETT influence positivement l'implication des salariés temporaires. Liden & al. [2003] constatent par exemple que le niveau de soutien perçu de la part de l'ETT prédit le niveau d'implication organisationnelle dans l'ETT, alors que le niveau de support perçu de la part de l'entreprise cliente prédit le niveau d'implication organisationnelle du salarié dans l'entreprise cliente. On peut donc penser que le soutien organisationnel perçu de la part de l'agence peut contribuer à réduire le niveau d'insécurité ressenti par l'intérimaire. Ce phénomène est parfaitement identifié par les responsables d'agence, qui ont souvent souligné lors de nos entretiens que l'attention portée à la continuité des missions et les mesures de fidélisation des intérimaires constituait un aspect fondamental de leurs politiques de gestion des ressources humaines, et la condition d'un bon climat à l'intérieur de l'agence :

Isabelle H. – responsable d'agence généraliste appartenant à un grand groupe - entretien réalisé le 23/10

- (…) Aujourd'hui, ça a vraiment changé puisque l'intérimaire, il est vraiment considéré comme faisant vraiment partie de chez nous : c'est notre image, donc ça veut dire qu'on va lui faire confiance, (…) Il est V. , voilà, on le considère comme chez nous,.

- Et concrètement, quand vous dites… « il fait partie de chez nous », ça signifie que vous avez des contacts réguliers avec eux ?

- Nous, déjà, chez V. , c'est systématique. Si vous voulez, nous on voit beaucoup l'intérimaire : son contrat de mission, si il habite dans les environs, on lui fait signer direct à l'agence.

Pourquoi ? Aujourd'hui, on pourrait lui envoyer par la poste, mais on préfère ne serait-ce que garder déjà ce contact avec les intérimaires. Nous, c'est important d'avoir le recul face à sa mission, comment ça se passe … on apprend beaucoup des intérimaires
(…) c'est vrai qu'on a des intérimaires vraiment des intérimaires fidèles, alors on organise après des pots. Là, il n'y a pas longtemps, on avait une réunion justement pour les intérimaires fidèles avec des cadeaux,…On leur présente des avantages auxquels ils ont droit. Donc, c'est vraiment notre bataillon de fidèles…, puisque vous savez que demain, on va avoir de grosses, grosses difficultés à recruter, avec les problèmes démographiques qui s'annoncent. Donc si on n'arrive pas à les retenir et à les fidéliser, ben j'espère qu'on va pas aller au clash, quoi… Donc, on n'a pas d'autres moyens que les fidéliser.

Le sentiment d'équité perçu

Les travaux sur l'équité, et plus généralement sur la justice organisationnelle constituent aujourd'hui un domaine en plein développement parmi les travaux sur l'implication des salariés[110]. Il a été démontré dans le cas des salariés permanents que la perception par les salariés d'un sentiment d'inéquité ou d'injustice pouvait avoir des effets négatifs sur leur implication organisationnelle [Mc Farlin & Sweeney – 1992 ; Wayne & al. – 2002 ; Manville - 2005].

Si l'on adopte une vision duale du marché du travail, il est évident que les intérimaires sont a priori défavorisés (voir chapitre précédent) : plusieurs caractéristiques de la relation d'emploi temporaire conduisent à prédire que le processus de comparaison sociale amènera les intérimaires à ressentir une forme d'injustice lorsqu'ils prennent comme référents les salariés permanents. Il existe assez peu d'études sur le sentiment de justice perçu par les salariés précaires [Liden & al – 2003 ; Ang & Slaughter – 2001 ; De Gilder - 2003], dont les résultats divergent. L'étude d'Ang & Slaughter [2001], menée sur des spécialistes informatiques indépendants et intérimaires montre par exemple que ceux-ci ne présentent aucune différence avec les permanents dans le degré d'équité perçu. L'étude menée par De Gilder [2003], menée auprès de salariés permanents et temporaires effectuant le même travail dans le secteur de l'hôtellerie montre que les salariés temporaires témoignent d'une plus faible perception de justice distributive. Ceci illustre le fait que la validité de l'utilisation d'un processus de comparaison sociale dépend de la pertinence du choix du référent. Ceci posé, en matière de travail intérimaire, le choix d'un référent permanent apparaît régulièrement dans le discours des intérimaires, surtout lorsqu'ils s'estiment défavorisés [ex : Jourdain – 2002 ; Beaud & Pialoux – 1993]. Nous avons pu retrouver cette comparaison lors de nos entretiens, dans lesquels nous avons pu constater que les salariés intérimaires sont loin de s'estimer systématiquement défavorisés vis à vis des permanents :

[110] Les analyses de l'équité menées sur la base de la théorie de l'équité d'Adams [1965] constituent une branche particulière de la théorie de la justice organisationnelle (elles s'intègrent plus précisément dans l'analyse de la justice distributive).

Caroline S. – préparatrice de commande - entretien réalisé le 22/6
- Comment se passe l'intégration chez les clients en général ? A votre arrivée dans l'entreprise ?
- Oh, généralement toujours bien puisqu'on est très attendu, on a besoin de nous donc, et on fait notre possible pour que tout se passe bien, donc jamais, aucun problème jusque là néanmoins.
- Comment vous sentez-vous vis-à-vis des salariés permanents ?
- Je me sens tout à fait sur le même pied d'égalité, puisqu'on fait la même chose, sauf qu'on ne restera peut-être pas aussi longtemps.

Olivier D. 37 ans – ouvrier – entretien réalisé le 7/12/07
- Et comment ça se passe vis-à-vis des salariés permanents ?
- Au début, il faut s'affirmer….Ben oui, chacun a son caractère. La relation n'est pas toujours bien entre les employés et les intérimaires…parce qu'on ne se connaît pas, ils croient qu'on n'a jamais travaillé. On a une image négative…Oui. De l'intérim, je parle hein !
Ils en profitent…des fois ils vous parlent mal, donc, ça, c'est négatif ; ça ne marche pas comme ça.
- Et quand vous dites qu'ils en profitent, c'est au niveau du travail ?
- Oui …il y en a toujours qui vous donnent un petit peu de ménage, tout ça…
- Et il vous a fallu du temps pour vous intégrer…?
- Quatre, cinq mois….Pour mettre les points sur les i. Maintenant ce sont des collègues de travail…normaux.

Delphine S. 31 ans – télévendeuse – entretien réalisé le 21/6/07
- Comment vous sentez-vous vis-à-vis des salariés permanents ?
- Ça reste de l'intérim, donc on a bien compris qu'on est sur un travail qui vient aider, mais on est considéré quand même comme quelqu'un qui vient renforcer ou aider ponctuellement au niveau de l'activité. Donc on ne fait pas partie du personnel de l'entreprise, on est accueilli, mais on n'est pas réellement intégré comme un salarié à temps plein…

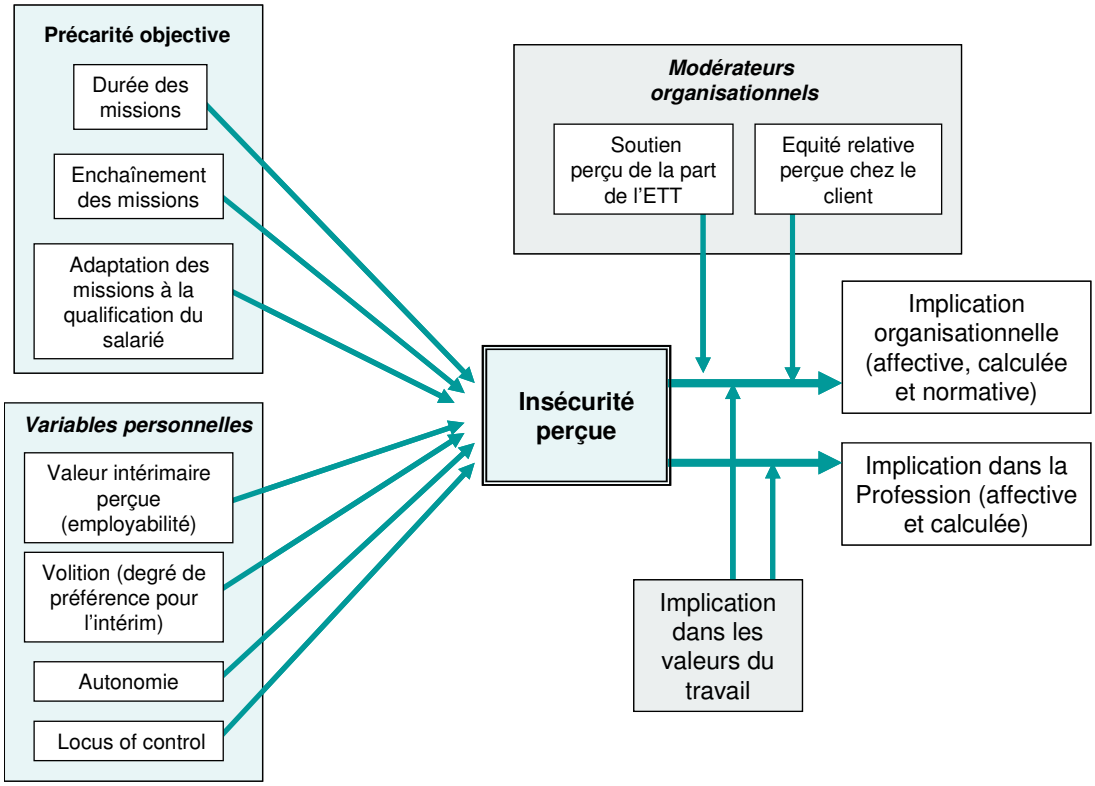
Cette comparaison avec les salariés permanents semble donc pertinente pour prédire les sentiments de justice ou d'injustice des intérimaires lorsqu'ils se trouvent en mission. Tansky & Gallagher [1997] utilisent la notion d'équité relative pour mesurer ce sentiment dans leur étude menée auprès de salariés à temps partiel. Cette notion est aisément transposable au cas des intérimaires : la variable d'équité relative pourrait être un bon indicateur du sentiment de justice ressenti par l'intérimaire dans son travail (c'est-à-dire dans l'entreprise cliente).

Pour évaluer le sentiment de justice vis-à-vis de l'ETT, le problème est différent : le référent n'est plus ici le salarié permanent mais le collègue intérimaire. La comparaison devient alors difficile, étant donné que l'ETT est un lieu de passage pour les salariés, dans lequel ils ne côtoient qu'exceptionnellement d'autres salariés (si ce n'est lors des formations organisées par l'ETT). Dans un tel cadre, ne permettant pas au salarié d'élaborer aisément un processus de comparaison, on peut avancer que la variable de soutien perçu (*cf supra*) est plus pertinente que les variable d'équité ou de justice pour prédire l'implication des salariés vis-à-vis de leur agence.

2.1.5. Modèle de recherche

Notre modèle de recherche définitif se présente donc comme suit :

Figure 7 : Modèle de recherche



2.2. Les hypothèses de recherche

2.2.1. Hypothèses portant sur les liens entre insécurité objective et insécurité perçue

En accord avec les résultats des travaux portant sur les liens entre travail temporaire et insécurité perçue, nous considérons que certaines caractéristiques propres au contrat d'intérim sont susceptibles d'engendrer un sentiment de précarité perçue. La combinaison de ces variables détermine le niveau de précarité objective de la relation d'emploi. Nous formulons donc les trois hypothèses suivantes :

H 3.1 : La durée des missions a un impact positif sur l'insécurité perçue (une durée moyenne de mission élevée est associée à un niveau d'insécurité perçue faible)

H 3.2 : L'enchaînement régulier des missions a un impact positif sur l'insécurité perçue (une durée d'attente moyenne réduite entre deux missions est associée à un niveau d'insécurité perçue faible)

H 3.3 : L'adaptation des missions à la qualification du salarié a un impact positif sur l'insécurité perçue (les salariés délégués sur des missions correspondant de manière régulière à leur qualification témoignent d'un niveau d'insécurité plus faible).

2.2.2. Hypothèses portant sur le rôle des variables personnelles et situationnelles

Nous avons retenu un certain nombre de variables personnelles et situationnelles susceptibles d'influencer l'insécurité perçue. L'effet de certaines de ces variables est reconnu comme important dans la littérature consacrée aux salariés intérimaires. Nous supposons en premier lieu que les salariés qui ont choisi délibérément le travail temporaire témoignent d'un niveau d'insécurité plus faible que la moyenne. Soit :

H 4.1 : Un degré élevé de préférence pour le travail intérimaire réduit le niveau d'insécurité perçue.

La situation particulière du marché de l'intérim, sur lequel les compétences liées au savoir-être (faculté d'adaptation, disponibilité) sont valorisées au même titre que les compétences techniques (qualification professionnelle). L'employabilité d'un salarié intérimaire, que nous appellerons sa « valeur intérimaire » en reprenant l'expression proposée par C. Jourdain [2002, p.20] repose alors sur deux facteurs indissociables. D'une part une valeur professionnelle (qualification et expérience professionnelles), et d'autre part une valeur sur le marché de l'emploi intérimaire, qui dépend des savoir-être propres à l'intérim et du rapport entre offre et demande sur le marché local de l'emploi. Cette valeur intérimaire, construite en partie par l'ETT (à travers les appréciations et les propositions de missions) aide à sécuriser le salarié. C'est pourquoi nous formulons l'hypothèse suivante :

H 4.2. : Le degré élevé de valeur intérimaire perçue par le salarié réduit le niveau d'insécurité perçue.

Nous supposons pour terminer que le degré de contrôle perçu par le salarié par rapport à son environnement de travail participe à réduire le sentiment d'insécurité : ce contrôle perçu peut être envisagé sous l'angle d'un trait de personnalité (locus of control) ou d'une variable liée à la situation d'emploi (autonomie perçue). Nous formulons donc les deux hypothèses suivantes :

H 4.3 : Les salariés dont le locus of control est interne ressentent un niveau d'insécurité d'emploi plus faible.

H 4.4 : Un degré élevé d'autonomie perçue par le salarié réduit le niveau d'insécurité perçue

2.2.3. Hypothèses sur les liens entre insécurité perçue et implication

Le lien entre insécurité perçu et implication dans l'organisation est établi de manière plus solide dans la littérature que le lien entre insécurité et implication dans la profession. Nous utiliserons cependant les travaux sur les conséquences de l'insécurité perçue sur les comportements au travail [ex : Van Vuuren & al. – 1990] pour formuler l'hypothèse qu'une forte insécurité d'emploi peut amener le salarié à réduire son implication dans le métier, ce qui peut le conduire chercher un emploi dans un secteur différent. Cet effet joue à plus long terme, et de manière plus limitée que dans le cas de l'implication organisationnelle. Nous formulons donc les trois hypothèses suivantes :

H 5.1 : Un niveau élevé d'insécurité perçue réduit l'implication affective (H 51a) et calculée (H 51b) du salarié intérimaire vis-à-vis de l'ETT.

H 5.2 : Un niveau élevé d'insécurité perçue réduit l'implication affective (H 52a) et calculée (H 52b) du salarié intérimaire vis-à-vis de sa profession

H 5.3. L'effet de l'insécurité perçue sur l'implication organisationnelle est plus important que l'effet sur l'implication dans le métier.

La prise en compte des effets de l'insécurité objective et subjective sur l'implication est envisagée de manière séquentielle dans notre modèle.

Cette approche nous amène donc à considérer que l'insécurité perçue joue un rôle médiateur entre insécurité objective et implication. D'où l'hypothèse suivante :

H 5.4. L'insécurité perçue médiatise la relation entre précarité objective et implication organisationnelle (H 54a) et professionnelle (H54b)

2.2.5. Hypothèses sur les variables modératrices

L'effet de l'insécurité perçue par les salariés sur leur implication peut être modéré par des variables personnelles et organisationnelles.

Le modèle d'implication global que nous avons proposé repose notamment sur l'hypothèse d'une influence de l'implication dans la valeur-travail sur l'implication dans l'organisation (H1.1) et la profession (H2.1). Dans le cadre de notre modèle précarité – implication, nous pouvons donc intégrer cette relation sous la forme d'une hypothèse modératrice. Nous formulons donc les hypothèses suivantes :

H 6.1 : L'implication dans les valeurs du travail modère l'effet de l'insécurité perçue sur l'implication dans l'ETT.

H 6.2 : L'implication dans les valeurs du travail modère l'effet de l'insécurité perçue sur l'implication dans la profession

L'étude de la littérature nous a permis d'isoler deux variables organisationnelles susceptibles d'influencer l'implication des salariés envers l'ETT : le soutien organisationnel perçu de la part de l'ETT et l'équité perçue auprès des entreprises clientes. Le soutien et l'équité perçus, qui apparaissent comme des antécédents importants de l'implication organisationnelle [voir par exemple Shore & Wayne – 1993 ; Mc Farlin & Sweeney – 1992], pourraient donc être envisagés comme des variables venant modérer les effets néfastes de l'insécurité perçue sur l'implication orgnaisationnelle.

Le soutien perçu est déjà envisagé comme une variable modératrice dans le modèle conceptuel de Sverke & Hellgren [2002], que nous avons pris comme référence pour l'élaboration de notre propore modèle En ce qui concerne l'équite perçue, on peut formuler l'hypothèse que le fait de ne pas ressentir de sentiment d'injustice par rapport aux salariés permanent est susceptible de limiter le sentiment d'injustice, supposé constituer un frein important à l'implication dans le cas des salariés intérimaires [De Witte – 1999 ; Sverke & Hellgren - 2002]

Nous formulons donc les deux hypothèses suivantes :

H 6.3 : Le niveau de soutien perçu de la part de l'ETT modère l'effet de l'insécurité perçue sur l'implication affective et normative dans l'ETT

H 6.4 : Le niveau d'équité perçue modère l'effet de l'insécurité perçue sur l'implication affective et normative dans l'ETT

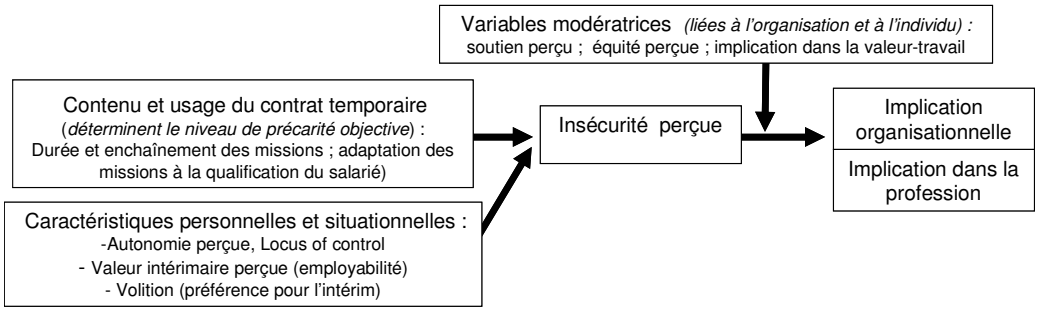
En ce qui concerne le lien entre insécurité et implication dans la profession, nous ne disposons pas de bases théoriques ou empiriques permettant d'envisager un effet modérateur.

Synthèse de la section 3 :

L'examen des relations entre le statut d'emploi intérimaire et l'implication au travail nous a permis de montrer qu'il était fondamental d'opérer une distinction entre la précarité objective liée à la relation d'emploi intérimaire et la précarité subjective ressentie par le salarié. Cette distinction nous a amenés à proposer un modèle de recherche causal et séquentiel, organisé autour de la notion d'insécurité perçue (utilisée comme opérationnalisation du sentiment de précarité perçue).

L'examen de la littérature et l'exploitation de nos entretiens exploratoire nous a ensuite permis de sélectionner un nombre limité de variables personnelles et situationnelles pertinentes, spécifiquement adaptées à la situation des salariés intérimaires, afin de proposer un modèle empiriquement testable résumé dans le schéma suivant :

Modèle de recherche résumé :



L'organisation du modèle de recherche nous a finalement conduit à formuler les quinze hypothèses suivantes :

Hypothèses relatives aux antécédents de l'insécurité perçue par les salariés intérimaires :

H 3.1 : La durée des missions a un impact positif sur l'insécurité perçue (une durée moyenne de mission élevée réduit le niveau d'insécurité perçue)
H 3.2 : L'enchaînement régulier des missions a un impact positif sur l'insécurité perçue (une durée d'attente moyenne réduite entre deux missions réduit le niveau d'insécurité perçue)
H 3.3 : L'adaptation des missions à la qualification du salarié a un impact positif sur l'insécurité perçue (les salariés délégués sur des missions correspondant de manière régulière à leur qualification témoignent d'un niveau d'insécurité plus faible).
H 4.1 : Un degré élevé de préférence pour le travail intérimaire réduit le niveau d'insécurité perçue.
H 4.2. : Le degré élevé de valeur intérimaire perçue par le salarié réduit le niveau d'insécurité perçue.
H 4.3 : Les salariés dont le locus of control est interne ressentent un niveau d'insécurité d'emploi plus faible.
H 4.4 : Un degré élevé d'autonomie perçue par le salarié réduit le niveau d'insécurité perçue.

Hypothèses relatives au rôle médiateur de l'insécurité perçue :

H 5.1a & H 5.1.b : Un niveau élevé d'insécurité perçue réduit l'implication affective (H51a) et calculée (H51b) du salarié intérimaire vis-à-vis de l'ETT.
H 5.2a & H 5.2b : Un niveau élevé d'insécurité perçue réduit l'implication affective (H52a) et calculée (H52b) du salarié intérimaire vis-à-vis de sa profession
H 5.3. L'effet de l'insécurité perçue sur l'implication organisationnelle est plus important que l'effet sur l'implication dans la profession pour les salariés intérimaires
H 5.4a et H 5.4b. L'insécurité perçue est une variable médiatrice de la relation entre précarité objective et implication organisationnelle (H54a) et professionnelle (H54b)

Hypothèses relatives au rôle des variables modératrices :

H 6.1 : L'implication dans les valeurs du travail modère l'effet de l'insécurité perçue sur l'implication dans l'ETT.
H 6.2 : L'implication dans les valeurs du travail modère l'effet de l'insécurité perçue sur l'implication dans la profession
H 6.3 : Le niveau de soutien perçu de la part de l'ETT modère l'effet de l'insécurité perçue sur l'implication dans l'ETT
H 6.4 : Le niveau d'équité perçue modère l'effet de l'insécurité perçue sur l'implication dans l'ETT

Section 4 : La prise en compte de l'hétérogénéité de la population étudiée : une proposition de typologie

Cette dernière section nous permettra d'envisager le problème de l'hétérogénéité de la population enquêtée. Nous avons pu constater lors du chapitre précédent que l'hétérogénéité des situations d'emploi est l'un des facteurs majeurs invoqué par les chercheurs pour expliquer l'inconsistance des résultats de la littérature consacrée aux salariés atypiques [ex : Gallagher & Connelly – 2004 ; Feldman - 2006]. Cette hétérogénéité est aujourd'hui prise en compte par les chercheurs, qui considèrent que les salariés contingents ne peuvent pas être considérés comme une catégorie homogène [ex : de Cuyper & de Witte – 2007] : le fait qu'un consultant en informatique, un maçon intérimaire ou une secrétaire à temps partiel travaillent sur des durées limitées ou des horaires inférieurs à la norme ne permet pas d'affirmer que leurs attitudes au travail puissent être influencées de la même manière par la « précarité » de leur situation. Notre choix d'enquêter une population particulière de salariés atypiques nous a cependant permis d'éviter cette première forme d'hétérogénéité.

Ceci posé, les salariés intérimaires constituent également une population hétérogène. Même si leurs caractéristiques socio-démographiques sont relativement homogènes en France[111], les motifs qui les ont amenés à travailler en intérim sont variés, ce qui est susceptible d'engendrer des attitudes différentes face au travail, et notamment un vécu différencié de la précarité de leur relation d'emploi. Lorsque l'on a affaire à des populations hétérogènes, l'une des méthodes permettant de réduire et d'ordonner la complexité du réel est de construire des typologies fondées sur des « idéaux-types ». Plusieurs typologies sont possibles pour une même population, en fonction de la question qui guide le chercheur [Faure-Guichard – 2000, p 27].

1. Les typologies disponibles

Il existe actuellement dans la littérature de recherche différentes typologies spécifiques aux salariés intérimaires, issues de travaux menés en sociologie, psychologie ou gestion. Elles peuvent être distinguées selon la démarche utilisée pour leur construction. On peut ainsi repérer des typologies bâties grâce à une démarche inductive, reposant en général sur l'analyse qualitative d'entretiens, et des typologies fondées sur une démarche hypothético-déductive, dans lesquelles le

111 Rappelons que « l'intérimaire-type » est de sexe masculin, jeune, peu qualifié, et occupe un emploi d'ouvrier (source : Unedic – Point statis n° 26)

chercheur détermine une classification a priori, dont il teste la validité discriminante sur une population donnée (en principe par une analyse quantitative).

1.1 Les typologies inductives

Le tableau suivant regroupe diverses typologies fondées en règle générale sur l'exploitation d'entretiens, que nous avons identifiées dans notre revue de littérature :

Tableau 3 : Typologies des salariés intérimaires fondées sur une approche inductive

Auteurs	Catégories	Méthodologie
Abraham [1998]	3 catégories : intérimaires en recherche d'emploi, intérimaires « proposés »[112], intérimaires professionnels.	Qualitative (36 entretiens)
Faure Guichard [2000]	3 catégories correspondant à des trajectoires professionnelles : intérim d'insertion, intérim de transition et intérim de profession	Qualitative (40 entretiens)
C. Jourdain [2002]	Catégorisation selon deux critères (volition et durée d'intérim). Repérage de 5 catégories : intérim d'appoint, intérim tremplin, intérim d'attente, intérim a durée indéterminée, intérim par choix	Qualitative (130 entretiens)
Marler & al. [2002]	2 catégories : intérimaires traditionnels et « nomades » (*boundaryless contingent workers*)	Quantitative (analyse hiérarchique)
Glaymann [2005, p 166]	Catégorisation selon 4 degrés de choix, entre intérim subi et intérim choisi : choix faibles, choix contingents, choix utilitaristes, choix autonome. Repérage de 9 catégories d'intérimaires sur un continuum entre intérim subi et intérim choisi.	Qualitative (68 entretiens)

Les typologies française proposées par les chercheurs en sociologie se recoupent bien : les caractéristiques repérées par C .Jourdain, C. Faure Guichard et D. Glayman au cours de leurs entretiens sont tout à fait cohérentes. Le critère de choix (volition) apparaît dans quatre typologies sur cinq. La volonté de C. Faure-Guichard et C. Jourdain d'étudier les trajectoires des salariés intérimaires les amène à intégrer la variable temps, en distinguant entre intérim de courte période et intérim de longue période.

1.2. Les typologies hypothético-déductives :

Le tableau suivant regroupe diverses typologies de nature hypothético déductives identifiées dans notre revue de littérature : les chercheurs partent d'une typologie déjà constituée, qui est ensuite testée sur échantillon par des méthodes quantitatives.

[112] Les intérimaires « proposés » sont recrutés directement par l'entreprise utilisatrice, qui leur demande de s'inscrire administrativement auprès d'une ETT.

Tableau 4 : Typologies des salariés intérimaires fondées sur une approche déductive

Auteurs	Catégories	Méthodologie
Krausz & al. [1995]	2 catégories : intérimaires volontaires et involontaires	Quantitative
Krausz [2000]	2 critères (volition et durée d'emploi). Repérage de 3 catégories : intérim contraint, intérim choisi à court terme et intérim choisi à long terme	Quantitative
Ellingson & al. [1998]	2 catégories : intérimaires volontaires et involontaires	Quantitative
Marler & al. [1998]	Catégorisation selon deux critères (la volition et la qualification professionnelle). Repérage de 4 catégories d'intérimaires : intérimaires de carrière (*career temps*), traditionnels, transitionnels *(transitional temps*), et nomades (*boundaryless temps*).	Quantitative
Silla & al. [2005]	Catégorisation selon deux critères (la volition et l'employabilité). Repérage de 4 catégories d'intérimaires : intérimaires permanents, transitionnels, traditionnels et nomades.	Quantitative

.Il est intéressant de constater que le critère de la volition apparaît dans toutes les études mentionnées, ce qui confirme l'importance de cette variable. Ces typologies sont testées en relation avec des variables d'attitude, dont certaines sont centrales dans notre recherche (l'implication et l'insécurité perçue).

1.3 La dimension culturelle des typologies

Les typologies mentionnées dans le tableau ont été obtenues à partir de travaux réalisés dans 4 pays différents : la France (Glayman, Jourdain, Faure Guichard & Abraham), Israël (Krausz & al.), les Etats-Unis (Ellingson & al. ; Marler & al.) et l'Espagne (Silla & al.). La question des différences interculturelles peut donc être posée.

Le problème interculturel apparaît dans toutes les études relatives aux attitudes au travail. Les spécialistes de l'implication au travail soulignent régulièrement qu'il s'agit d'un domaine fondamental et encore insuffisamment exploré de la théorie de l'implication. Le fait que l'implication puisse varier dans ses fondements et ses manifestations selon les cultures est envisageable [ex : Meyer & Allen – 1997 p. 108], mais les recherches sur les différences nationales en matière d'implication n'ont pas encore été systématiquement menées. Une synthèse opérée par Cohen [2003 p. 267] sur les recherches interculturelles en matière d'implication organisationnelle montre que les différences culturelles affectent parfois certains constituants de l'implication[113]: La plupart des études fournissent cependant des résultats concordants avec la littérature Nord-

[113] De nombreuses recherches utilisent le cadre conceptuel proposé par G. Hofstede [1980], qui distingue quatre composantes aptes à résumer les « cultures nationales ». Ces 4 composants sont : la distance hiérarchique, l'attitude face à l'incertitude, la balance individualisme/collectivisme et la balance masculinité/féminité.

Américaine, tant en ce qui concerne les pays occidentaux de tradition anglo saxonne (Canada, Australie), que pour des pays éloignés sur le plan culturel, comme la Corée du Sud ou le Pakistan. Nous pouvons également constater que la typologie proposée par Marler & al. pour les Etats-Unis a été transposée au cas de l'Espagne, avec des résultats tout à fait comparables. Nous pouvons donc penser que les différences culturelles ne constituent pas un handicap majeur dans la transposition éventuelle en France des typologies existantes.

2. Proposition de typologie

1.1. Le choix des critères

Etant donné le nombre significatif de typologies déjà existantes, il nous est possible d'employer une démarche hypothético-déductive : les critères seront choisis en fonction de leur pertinence vis-à-vis de nos questions de recherche. Nous décrirons ensuite rapidement les caractéristiques des différents types d'intérimaires identifiés, puis nous proposerons des hypothèses concernant leurs niveaux d'insécurité et d'implication. Compte tenu de l'hétérogénéité de la population intérimaire, il est préférable de choisir plusieurs critères de classification. Trois types de critères émergent des typologies présentées : la volition (critère personnel) ; l'employabilité et le niveau de qualification (critère lié au marché du travail) et la durée d'emploi.

1.1.1 Le critère de la préférence pour l'intérim (volition)

Ce critère apparaît dans toutes les typologies : il semble déterminant, en raison de son impact sur un certain nombre de variables psychologiques à l'origine de la satisfaction, de la motivation et de l'implication des salariés (voir plus haut) : une situation subie est a priori moins favorable à l'implication qu'une situation choisie. Les travaux fondés sur la distinction entre intérim voulu et subi concluent que les intérimaires par choix sont plus satisfaits [Ellingson & al. – 1998 ; Krausz & al. - 1995], plus impliqués envers l'ETT [Marler & al. – 2002] et ressentent une insécurité plus faible [Silla & al. – 2005]. De manière générale, le vécu des intérimaires par choix apparaît plus positif que celui des intérimaires contraints dans les témoignages recueillis en France [ex : Jourdain – 2002 p.12 ; Glayman 2005 p. 169]. Nous proposons donc de distinguer les intérimaires en fonction de leur degré de préférence pour l'intérim.

1.1.2. Le critère de l'employabilité

Ce critère est proposé par Silla & al. [2005], qui le jugent plus adapté à la situation des intérimaires que le critère de qualification professionnelle proposé par Marler & al [1998][114].

[114] la qualification est opérationnalisée par la combinaison de trois variables : l'âge, le métier et le niveau d'éducation.

Nous pensons également que l'employabilité perçue (à travers le concept de « valeur intérimaire ») est plus adapté au particularisme de l'emploi temporaire que le critère de qualification. Nous proposons donc de distinguer les salariés selon leur valeur intérimaire perçue.

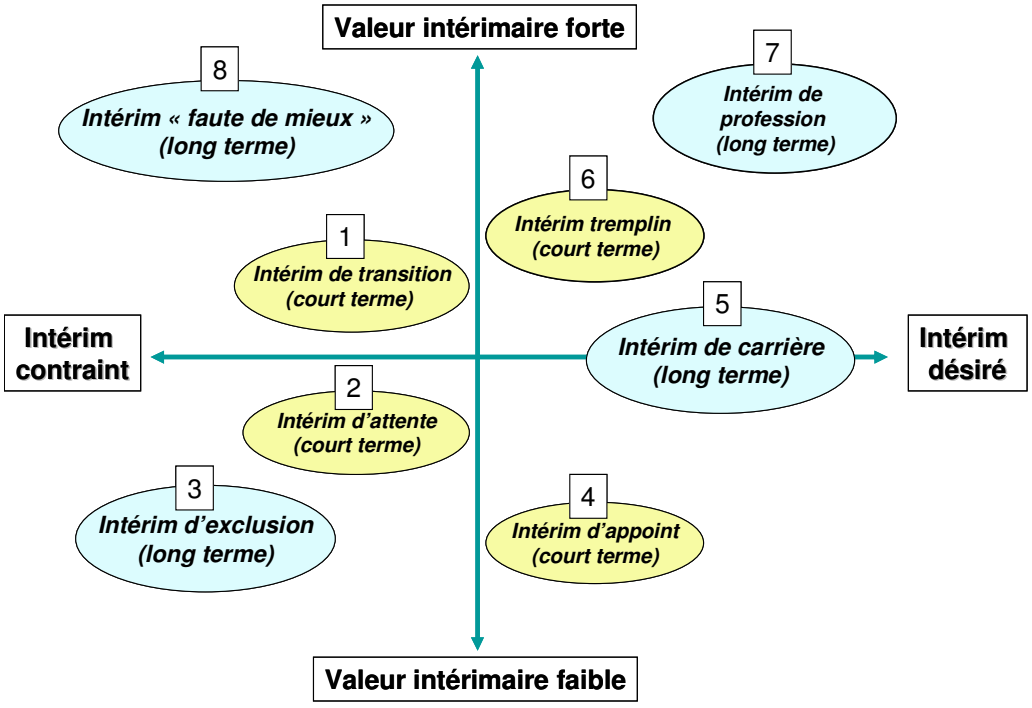
1.1.3. Le critère de la durée

Le critère de la durée est également utilisé pour bâtir des typologies sur une base qualitative [Jourdain - 2002] ou quantitative [Krauzs.- 2000]. Ce critère est important, car il est aussi un bon indicateur de discrimination de la population intérimaire : selon qu'il soit de courte ou de longue durée, l'intérim a des effets plus ou moins forts sur certaines variables psychologiques, avec la présence d'effets auto renforçants dans le cas de l'intérim de longue durée.

1.2. Les différents types d'intérimaires

La typologie des intérimaires que nous proposons repose principalement sur les travaux de C. Jourdain [2002] et I. Silla & al. [2005]. Le croisement des trois critères d'analyse conduit à identifier 8 types de salariés (*figure 8*). Le groupe 8 (intérim « faute de mieux ») est censé regrouper les intérimaires de longue durée dotés d'une forte employabilité et d'une faible préférence pour l'intérim : les trois critères combinés apparaissent contradictoires, ce qui explique que ce type n'est pas décrit dans les études empiriques dont nous disposons.

Figure 8 : Proposition de typologie des salariés intérimaires

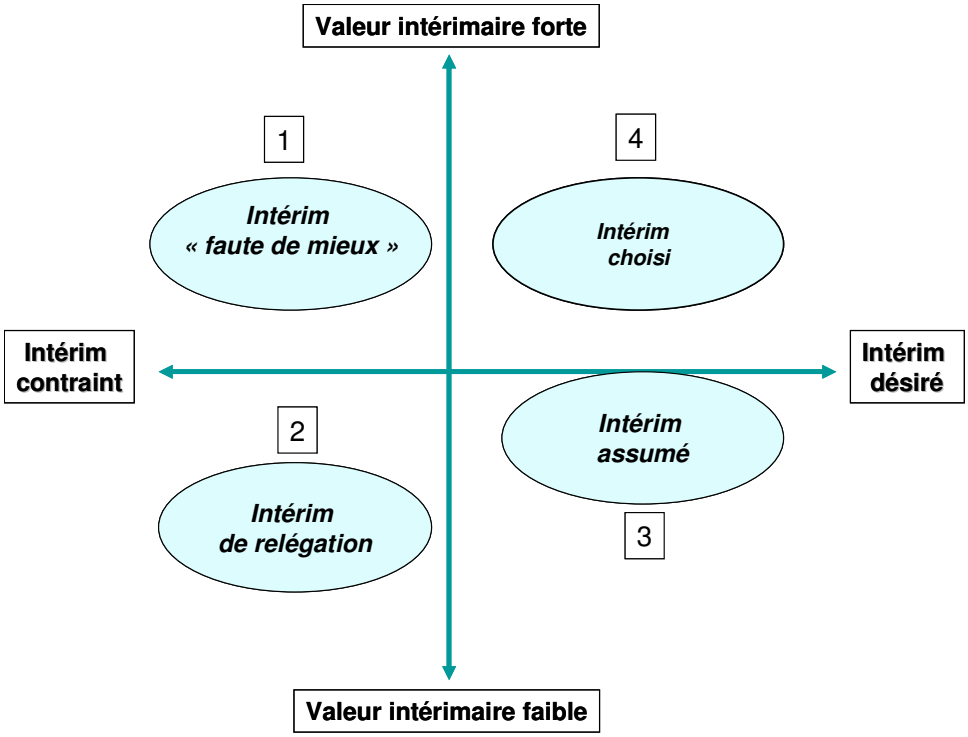


Cette typologie est plus précise et plus détaillée que celles dont nous disposons jusqu'alors, mais sa complexité la rend délicate à opérationnalisable dans une perspective hypothético-déductive, pour deux raisons :

- le nombre de groupes identifiés impose de rassembler des échantillons de taille très importante et assez représentatifs pour pouvoir obtenir des effectifs suffisants de chaque type d'intérimaire, ce qui n'est pas toujours réalisable dans les enquêtes de terrain.
- La prise en compte du critère d'ancienneté dans l'intérim, très utile pour décrire les trajectoires professionnelles, soulève toutefois des difficultés d'interprétation lorsque l'on souhaite classer certains salariés d'après des scores obtenus sur les trois critères simultanés (selon une logique déductive). Rien n'empêche de considérer par exemple que certains intérimaires volontaires et qualifiés employés depuis peu de temps (a priori considérés comme des intérimaires « tremplin ») souhaitent en réalité demeurer intérimaire durant une très longue période (ce qui devrait amener à les classer dans la catégorie « intérimaires de profession »).

Ces raisons nous amènent à proposer une version simplifiée de la typologie en ne retenant que deux critères : la valeur intérimaire et le degré de préférence pour l'intérim. Cette simplification nous permettra de rendre la classification plus opérationnelle pour un échantillon d'enquête de taille moyenne. La typologie simplifiée repose donc sur quatre classes (*figure 9*) :

Figure 9 : Typologie simplifiée



- L'intérim « faute de mieux » regroupe les salariés qui considèrent le passage par cette forme d'emploi comme une solution d'attente, en espérant que leur niveau de qualification leur permettra de décrocher un emploi permanent.
- L'intérim de relégation (selon une expression empruntée à C. Jourdain [2002] concerne les salariés ayant des difficultés d'insertion dans le monde du travail et pour qui l'intérim est la seule forme d'emploi accessible
- L'intérim assumé regroupe les salariés qui reconnaissent les avantages de cette forme d'emploi, en sachant que leur employabilité et/ou leur niveau de qualification ne leur permettent pas d'obtenir une situation plus favorable dans un autre secteur.
- L'intérim choisi concerne les salariés dont le niveau de compétence est suffisant pour obtenir un emploi permanent, mais qui choisissent délibérément de demeurer intérimaires, compte tenu des avantages que leur procure leur situation.

Nous allons à présent détailler dans les tableaux suivants les caractéristiques principales des différents types identifiés dans notre classification détaillée, tels qu'ils apparaissent dans les études disponibles. Nous distinguerons les caractéristiques de chaque sous groupe de la population, leur vécu de l'intérim ainsi que leurs liens avec les ETT.

1.2.1. Les différents types d'intérim subi

	Caractéristiques	Vécu de la situation	Liens avec les ETT
Type 1 : Intérim de transition *Volition faible* *Courte durée* *Employabilité forte*	- Salariés qualifiés qui « passent » par l'intérim dans leur vie professionnelle : cette étape de transition peut résulter par exemple d'une perte d'emploi	- La situation est perçue comme passagère, ce qui fait que l'insécurité perçue reste plus modérée que pour les autres types d'intérimaires contraints, en raison de l'impact de l'employabilité perçue.	- Relations instrumentales : les ETT sont censées aider le salarié à retrouver rapidement un emploi
Type 2 : Intérim d'attente *Volition faible* *Courte durée* *Employabilité faible*	- Il s'agit en général de personnes ayant des difficultés à s'insérer ou à se maintenir sur le marché du travail (jeunes en intérim d'insertion sur le marché de l'emploi , salariés licenciés et/ou en reconversion …) - Le niveau de diplôme est en général peu élevé (CAP/BEP) ou il s'agit de compétences très représentées sur le marché de l'emploi (ex : spécialités tertiaires). - L'âge moyen est plus élevé que la moyenne des intérimaires - L es missions peuvent être très variées et généralement brèves. Elles ne sont pas forcément corrélées avec le niveau de diplôme.	- L'intérim est ici une situation subie « faute de mieux ». le CTT est considéré comme un prélude à un CDI et son usage relève d'une forme de dysfonctionnement du marché du travail - Le sentiment de précarité existe : l'intérim est une situation « anormale » par rapport au statut de salarié en CDI, qui demeure l'objectif et le modèle. d'embauche : l'intérim est d'autant mieux accepté qu'il est considéré comme un « passage obligé » mais bref vers l'emploi stable - Les sentiments de frustration et d'injustice sont évidents, car l'intérim ne permet pas de satisfaire les besoins de sécurité et de relations : le modèle d'emploi est l'emploi typique - Le travail apparaît plus important que le métier (c'est travailler qui compte, plus que le métier exercé). - Le seul point réellement positif qui apparaît dans cette population est que l'intérim y est perçu comme un bon moyen d'accumuler de l'expérience et de sauvegarder (voire acquérir) une certaine employabilité.	L'ETT est considérée par les salariés de ce groupe comme l'intermédiaire vers un emploi stable : il est intéressant de nouer avec elle des relations de confiance. - La qualité des relations avec les ETT est cependant variable au sien de cette population, en fonction de la qualité des premiers contacts noués Tout ceci demeure toutefois dans le cadre d'une relation qui reste strictement utilitaire
Type 3 : Intérim d'exclusion *Volition faible* *Longue durée* *Employabilité faible*	- Intérimaires à durée indéterminée, qui vivent l'intérim comme une fatalité. - Il s'agit plutôt d'hommes, assez âgés, peu diplômés, travaillant dans le secteur industriel ou le bâtiment, - Les missions exercées sont plutôt courtes, (une semaine), et sont renouvelées selon la durée du chantier ou les besoins de l'entreprise.	- Ces salariés désirent fortement un emploi stable mais sont persuadés de ne jamais pouvoir l'obtenir : ils se sont progressivement découragés. - Ils ont une vision désabusée de leur travail, qui s'accompagne d'une dévalorisation personnelle (image de l'intérimaire – marchandise ») - La brièveté des missions entraîne un fort sentiment de précarité et d'insécurité : - Ces intérimaires éprouvent sur leur lieu de travail un fort sentiment d'injustice lorsqu'ils comparent leur statut à ceux des permanents - L'intérim permanent est préféré au chômage pour des raisons éthiques : le chômage est considéré comme une situation infamante	- Sentiment d'injustice vis-à-vis de l'ETT qui les emploie (ils savent parfois que leur situation d'intérimaires permanents est parfois illégale). - Ils se considèrent comme exploités à la fois par l'ETT et l'entreprise cliente, - Ils se sentent victimes d'arbitraire dans le choix des missions et ont la sensation de n'exercer aucun contrôle sur leur vie professionnelle - Ils sont généralement inscrits dans plusieurs agences, et entretiennent des relations purement utilitaires avec elles,.

1.2.2. Les différents types d'intérim choisi

	Caractéristiques	Vécu de la situation	Liens avec les ETT
Type 4 : Intérim d'appoint *Volition forte* *Courte durée* *Employabilité faible*	- Salariés souvent jeunes, en début de vie professionnelle (étudiants), souhaitant obtenir un revenu d'appoint. - Niveau scolaire parfois élevé, mais les missions confiées sont en général courtes peu qualifiées, exercées de manière intermittente (par exemple durant les vacances scolaires)	- l'intérim est vécu en général positivement, parce qu'il permet de découvrir le monde du travail, en étant relativement bien rémunéré - Situation perçue comme transitoire, et vécue avec un certain détachement, car l'intérim est détaché du projet professionnel : l'insécurité perçue est donc assez faible	- La relation avec l'ETT est purement utilitaire : ce type de salariés apprécient la possibilité d'être rémunéré rapidement (à la semaine) et le fait que l'agence se charge de leur trouver des missions
Type 5 : Intérim de carrière *Volition forte* *Longue durée* *Employabilité faible*	- Niveau de qualification faible - population plus âgée que la moyenne - Ces salariés s'affirment souvent individualistes, avec un rejet fréquent des relations de subordination associées à l'emploi typique. - Les missions proposées sont de durée variable selon le secteur, mais l'enchaînement est assuré	- Image positive de l'intérim, qui est valorisé pour sa flexibilité, la liberté d'organisation qu'il permet et le niveau de rémunération. - Rejet fréquent de la routine associée aux emplois « stables » - L'enchaînement régulier des missions et la valeur intérimaire relative limite le sentiment d'insécurité.	- La grande majorité des ces salariés ne travaillent qu'avec une seule agence, les relations sont très personnalisées. l'agence gère l'aspect administratif de la relation d'emploi - Beaucoup d'intérimaires de carrière sont conscients de véhiculer l'image de l'ETT
Type 6 : Intérim tremplin *Volition forte* *Courte durée* *Employabilité forte*	- salariés très majoritairement jeunes et diplômés. L'intérim représente leur premier contact avec le monde du travail (après les stages). - Missions proposées en général de durée moyenne ou longue, et correspondant à des emplois qualifiés. - Intérim utilisé de manière stratégique, comme un outil de recherche d'emploi.	- Intérim perçu comme une accumulation d'expériences, permettant de se constituer une base de compétences valorisables sur le marché du travail. - Vécu de l'intérim très positif : il s'agit d'une période transitoire (évaluée entre 2 et 4 ans) durant laquelle les salariés expérimentent le marché du travail. - Sentiment d'insécurité peu présent	- Relations personnalisées, se déroulant sur un pied d'égalité. - Le niveau de qualification de ces salariés est très intéressant pour les ETT, qui vont chercher à les fidéliser en leur offrant des perspectives de missions intéressantes.

	Caractéristiques	Vécu de la situation	Liens avec les ETT
Type 7 : intérim de profession *Volition forte* *Longue durée* *Employabilité forte*	La différence majeure avec l'intérim de carrière réside dans le niveau de qualification et l'employabilité : les intérimaires de profession sont généralement plus qualifiés que les intérimaires de carrière et exercent un métier reconnu et réclamé sur le marché de l'emploi. Cette population est composée d'individus plus âgés et plus diplômés que la moyenne des intérimaires. Le statut atypique est ici choisi pour ce qu'il permet de faire (en général, parce qu'il offre la possibilité de concilier une relative liberté d'action avec une rémunération attractive). - Ces salariés s'affirment souvent individualistes. - Cette population n'est pas complètement homogène : on distingue deux sous-groupes : d'un côté des individus « polycentrés » avec une faible éthique de travail et des « professionnels de l'intérim » qui revendiquent une forte éthique du travail - Les missions proposées sont en général qualifiées et longues.	- Image positive de l'intérim, qui est valorisé pour la liberté d'organisation qu'il permet. - Rejet fréquent de la routine associée aux emplois « stables » - L'enchaînement régulier des missions et la forte employabilité limite le sentiment d'insécurité. - L'intérim est bien vécu par les salariés « polycentrés » car il permet à ces salariés de gérer librement leur temps, et par les « intérimaires professionnels » car il leur a permis d'affirmer une forte valeur intérimaire : - Les intérimaires de profession considèrent que leur rémunération est avantageuse par rapport aux salariés permanents : leur employabilité et leurs compétences leur permettent parfois de négocier leur salaire à un niveau nettement supérieur à celui de leurs homologues permanents.	Relations très personnalisées construites en général avec une seule agence, et fondées sur une forme de partenariat : une vraie relation de réciprocité est attendue par ce type d'intérimaires car ils savent qu'ils représentent une population très recherchée par les ETT. - Ces intérimaires sont fidélisés par le biais de « bonnes » missions et par la proposition de formations qualifiantes. Ils bénéficient souvent d'un suivi personnalisé. - Ces liens privilégiés sont renforcés par l'absence de subordination vécue. On peut constater que la relation avec l'ETT a un caractère parfois affectif, même si le côté instrumental est généralement revendiqué. - Beaucoup d'intérimaires de profession sont conscients de véhiculer l'image de l'ETT

3. Profils d'intérimaires et implication : hypothèses de recherche

3.1. Profils intérimaires et niveau d'implication

Notre objectif étant d'analyser l'implication des intérimaires, la typologie que nous proposons va être utilisée pour formuler des hypothèses sur les niveaux d'insécurité et d'implication de chaque type d'intérimaire. Ces hypothèses, si elles sont validées, permettront de dégager différents « schémas-type » d'implication des salariés intérimaires, pouvant servir à expliquer l'hétérogénéité des résultats de la revue de littérature.

En prenant les exemples antinomiques de l'intérim de profession et de l'intérim d'exclusion ou de relégation, nous pouvons dresser à titre d'exemple des schéma-types hypothétiques de relations, qui permettraient de justifier des niveaux d'implication contrastés.

Figure 10 : Le lien insécurité/implication dans le cas de l'intérim de profession

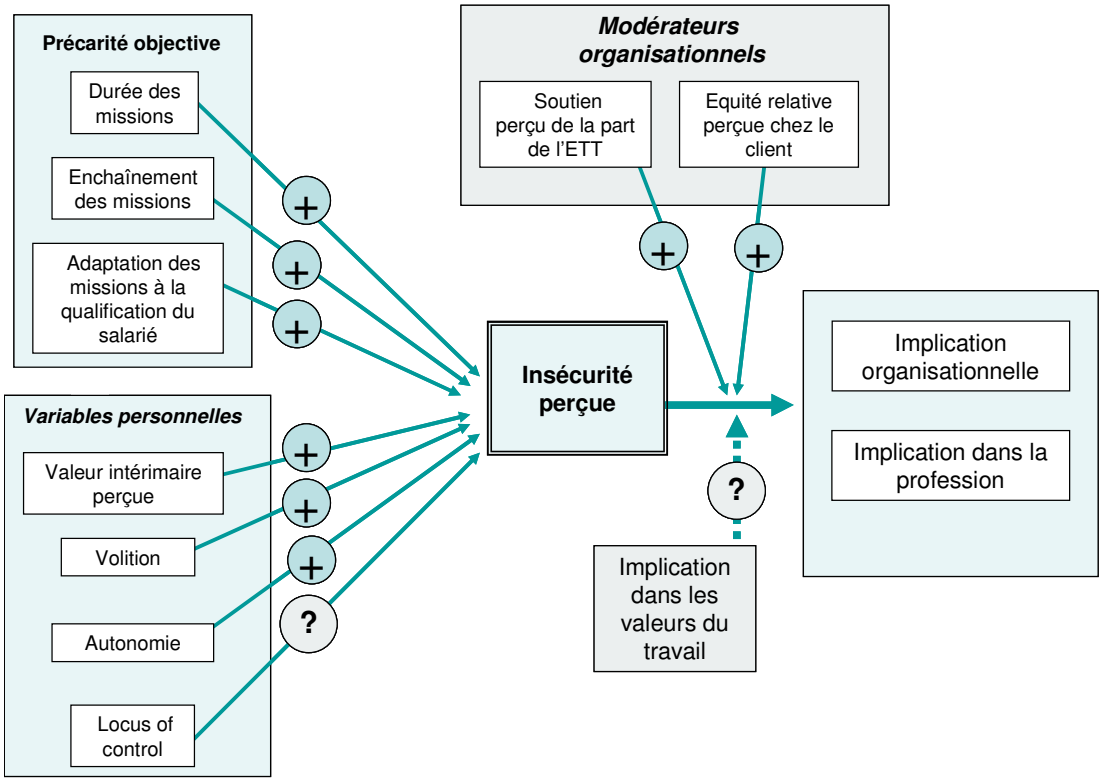
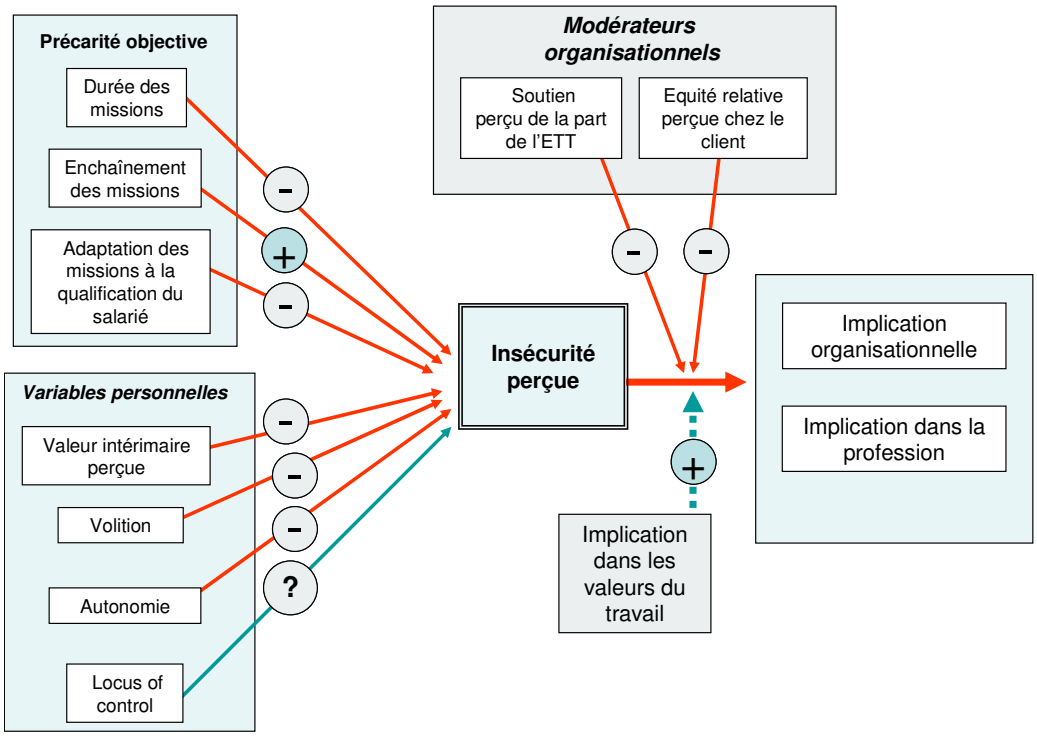


Figure 11 : Le lien insécurité/implication dans le cas de l'intérim d'exclusion



Le premier schéma fait apparaître un enchaînement d'effets positifs, qui constituent un véritable cercle vertueux de l'intérim de profession : la qualité objective des missions proposés combinées à des caractéristique personnelles adaptées au travail en intérim permettent de réduire l'insécurité perçue. Le rôle positif de soutien apporté par l'ETT participe à renforcer l'effet positif sur l'implication. A l'inverse, dans le cas de l'intérim d'exclusion, les effets négatifs se conjuguent : des missions de mauvaise qualité et un faible soutien perçu engendrent insécurité et faible implication auprès de l'ETT : seule une forte éthique de travail et l'absence de choix alternatifs amènent ce type de salariés à continuer à exercer leur activité.

3.2. Hypothèses de recherche

En nous fondant sur les résultats de la littérature consacrés à la taxonomie des différents profils d'intérimaire, ainsi que sur notre modèle de recherche, nous allons maintenant proposer plusieurs hypothèses sur les niveaux d'insécurité et d'implication des salariés intérimaires : ces hypothèses, si elles sont validées, permettront de confirmer la pertinence et la valeur prédictive de notre typologie.

Nous nous intéresserons principalement à trois types de salariés : les intérimaires de profession (type 7), les intérimaires exclus (type 3), et les intérimaires de carrière (type 5). Ces trois catégories présentent un double intérêt. Il s'agit tout d'abord de salariés qui connaissent bien le milieu du

travail temporaire : l'analyse de leurs attitudes est donc instructive en raison de leur expérience du travail temporaire, et des liens tissés avec leurs différents employeurs (agences et entreprises clientes).

En second lieu ce type de salariés constituent la main d'œuvre stable des agence de travail temporaire : ce sont des intérimaires involontairement ou volontairement fidélisés, que les ETT recherchent particulièrement pour constituer leur « noyau dur », et pour lesquels des politiques spécifiques de formation, de mobilisation et de développement peuvent être envisagées. L'étude de l'implication organisationnelle de ces salariés à forte ancienneté est intéressante, car celle-ci constitue un bon indicateur de la fidélité, selon Galois [2006, p46].

Plusieurs hypothèses relatives à l'impact de la volition et de la valeur intérimaire sur l'insécurité perçue ont déjà été formulées précédemment, dans notre modèle de recherche. En accord avec ces hypothèses, nous considèrerons que le degré de préférence pour l'intérim et la valeur intérimaire perçue sont des facteurs de réduction de l'insécurité perçue. Nous formulons donc les deux hypothèses suivantes :

H 7.1 Les intérimaires par choix (intérim de carrière et de profession) présentent un niveau d'insécurité perçue plus faible que la moyenne

H 7.2 Les intérimaires exclus (intérim de relégation) présentent un niveau d'insécurité perçue supérieur à la moyenne

Le rôle de la préférence pour l'intérim a été souvent mis en avant comme variable explicative des attitudes positives des salariés intérimaires. Les intérimaires expérimentés et volontaires devraient donc présenter un profil d'implication spécifique, caractérisé par une implication organisationnelle affective élevée et une implication organisationnelle calculée faible (étant donné que rien ne les empêche de changer d'agence, et que leur expérience est souvent recherchée par les agences concurrentes).

En nous fondant sur les études disponibles, qui sont essentiellement consacrées à l'impact du choix de la relation d'emploi sur la satisfaction et le bien-être au travail, nous formulons donc les hypothèses suivantes :

H 7.3 : Les intérimaires par choix (intérimaires de carrière et de profession) présentent un niveau d'implication organisationnelle affective plus élevé que la moyenne (H 73a) et un niveau d'implication calculée plus faible que la moyenne (H 73b).

H 7.4 : Les intérimaires exclus présentent un niveau d'implication organisationnelle affective plus faible que la moyenne

Si l'implication dans les valeurs de travail ne semble pas constituer un critère permettant de discriminer entre les différents types d'intérimaires, on peut par contre proposer une différenciation selon l'implication dans la profession.

Nous pouvons en effet considérer que la différence principale entre intérim de profession et intérim de carrière repose sur une différence d'expertise et de qualification. On peut alors supposer alors que les intérimaires par choix (intérim tremplin et intérim de profession) présentent un niveau élevé d'implication dans leur métier, car il s'agit souvent de salariés ayant acquis un haut niveau d'expertise dans une profession particulièrement demandée sur le marché du travail temporaire. C'est pourquoi nous formulons l'hypothèse suivante :

H 7.5 : Les intérimaires par choix présentent un niveau d'implication dans la profession plus élevé que les intérimaires assumés.

A l'opposé, les intérimaires exclus se retrouvent en partie dans cette situation en raison de leur faible niveau de qualification et de leur faible employabilité : on peut donc supposer que leur niveau d'implication dans la profession est faible, d'où l'hypothèse suivante :

H 7.6 : Les intérimaires exclus présentent un niveau d'implication dans la profession plus faible que la moyenne.

Synthèse de la section 4

La prise en compte de l'hétérogénéité de la population des salariés intérimaires nous a conduit à bâtir une typologie permettant d'identifier un nombre limité de profils-types d'intérimaires, en nous inspirant des travaux menés dans le domaine de l'emploi contingent.

Etant donné que notre modèle de recherche est fondé sur une approche attitudinale, nous avons sélectionné des critères permettant de prendre en compte la subjectivité des répondants.

Une typologie générale en 8 groupes, et sa version simplifiée à 4 groupe ont ensuite été élaborées, fondées sur trois critères considérés comme déterminants : le choix (critère de volition), l'employabilité (critère de valeur intérimaire) et l'ancienneté dans l'intérim.

La typologie proposée a ensuite été utilisée pour formuler des hypothèses sur les niveaux d'insécurité et d'implication de chaque type d'intérimaire, afin d'isoler différents schémas d'implication des salariés intérimaires, pouvant justifier d'une partie au moins de l'hétérogénéité des résultats de notre revue de littérature.

Nous avons ainsi été conduits à formuler les six hypothèses suivantes :

H 7.1 Les intérimaires de carrière et de profession présentent un niveau d'insécurité perçue plus faible que la moyenne.

H 7.2 Les intérimaires exclus présentent un niveau d'insécurité perçue supérieur à la moyenne

H 7.3 : Les intérimaires de carrière et de profession présentent un niveau d'implication organisationnelle affective plus élevé que la moyenne (H 73a) et un niveau d'implication calculée plus faible que la moyenne (H 73b).

H 7.4 : Les intérimaires exclus présentent un niveau d'implication organisationnelle affective plus faible que la moyenne.

H 7.5 : Les intérimaires par choix présentent un niveau d'implication dans la profession plus élevé que les intérimaires assumés.

H 7.6 : Les intérimaires exclus présentent un niveau d'implication dans la profession plus faible que la moyenne.

Conclusion du chapitre : Synthèse des hypothèses de recherche

L'objectif principal de ce chapitre était de proposer un cadre conceptuel et méthodologique permettant le traiter nos trois questions de recherche. L'utilisation des résultats des études empiriques déjà menées sur le thème de l'implication des intérimaires, ainsi que l'exploitation des entretiens exploratoires menées auprès de salariés intérimaires et de professionnels de l'intérim nous ont permis de clarifier certaines questions liées à la transposition des résultats tirés de la littérature sur l'implication à une population de salariés en situation d'emploi particulière.

Ces travaux nous ont ensuite permis de proposer un modèle hypothétique des processus d'implication des salariés intérimaires, et à formuler un certain nombre d'hypothèses sur les relations entre les variables retenues dans le modèle. Le tableau suivant résume l'ensemble des hypothèses proposées durant ce chapitre.

Tableau de synthèse des hypothèses proposées

Hypothèses relatives aux objets d'implication des salariés intérimaires
H 1.1 Le niveau d'implication dans les valeurs du travail influence positivement le niveau d'implication organisationnelle des salariés intérimaires.
H 1.2 Le niveau d'implication affective dans la profession des salariés intérimaires est supérieur à leur niveau d'implication organisationnelle affective
H 1.3 Le niveau de qualification des salariés considérant l'intérim comme leur métier est plus faible que la moyenne
H 1.4 : Les salariés intérimaires ont un niveau d'implication affective envers leur agence plus élevé que leur niveau d'implication calculée
H 1.5 : Les salariés intérimaires ont un niveau d'implication normative envers leur agence plus élevé que leur niveau d'implication calculée
H 2.1 L'implication dans les valeurs du travail influe positivement sur le niveau d'implication dans le métier
H 2.2 L'implication dans le métier influe positivement sur le niveau d'implication organisationnelle
Hypothèses relatives aux antécédents de l'insécurité perçue par les salariés intérimaires
H 3.1 : La durée des missions a un impact positif sur l'insécurité perçue (une durée moyenne de mission élevée réduit le niveau d'insécurité perçue)
H 3.2 : L'enchaînement régulier des missions a un impact positif sur l'insécurité perçue (une durée d'attente moyenne réduite entre deux missions réduit le niveau d'insécurité perçue)
H 3.3 : L'adaptation des missions à la qualification du salarié a un impact positif sur l'insécurité perçue (les salariés délégués sur des missions correspondant de manière régulière à leur qualification témoignent d'un niveau d'insécurité plus faible).
H 4.1 : Un degré élevé de préférence pour le travail intérimaire réduit le niveau d'insécurité perçue.
H 4.2. : Le degré élevé de valeur intérimaire perçue par le salarié réduit le niveau d'insécurité perçue.

H 4.3 : Les salariés dont le locus of control est interne ressentent un niveau d'insécurité d'emploi plus faible.
H 4.4 : Un degré élevé d'autonomie perçue par le salarié réduit le niveau d'insécurité perçue.
Hypothèses relatives au rôle médiateur de l'insécurité perçue
H 5.1a & H 5.1.b : Un niveau élevé d'insécurité perçue réduit l'implication affective (H51a) et calculée (H51b) du salarié intérimaire vis-à-vis de l'ETT.
H 5.2a & H 5.2b : Un niveau élevé d'insécurité perçue réduit l'implication affective (H52a) et calculée (H52b) du salarié intérimaire vis-à-vis de sa profession
H 5.3. L'effet de l'insécurité perçue sur l'implication organisationnelle est plus important que l'effet sur l'implication dans la profession pour les salariés intérimaires
H 5.4a et H 5.4b. L'insécurité perçue est une variable médiatrice de la relation entre précarité objective et implication organisationnelle (H54a) et professionnelle (H54b)
Hypothèses relatives au rôle des variables modératrices
H 6.1 : L'implication dans les valeurs du travail modère l'effet de l'insécurité perçue sur l'implication dans l'ETT.
H 6.2 : L'implication dans les valeurs du travail modère l'effet de l'insécurité perçue sur l'implication dans la profession
H 6.3 : Le niveau de soutien perçu de la part de l'ETT modère l'effet de l'insécurité perçue sur l'implication dans l'ETT
H 6.4 : Le niveau d'équité perçue modère l'effet de l'insécurité perçue sur l'implication dans l'ETT
Hypothèses relatives à l'implication des divers types d'intérimaires
H 7.1 Les intérimaires de carrière et de profession présentent un niveau d'insécurité perçue plus faible que la moyenne
H 7.2 Les intérimaires exclus présentent un niveau d'insécurité perçue supérieur à la moyenne
H 7.3 : Les intérimaires de carrière et de profession présentent un niveau d'implication organisationnelle affective plus élevé que la moyenne (a) et un niveau d'implication calculée plus faible que la moyenne (b).
H 7.4 : Les intérimaires exclus présentent un niveau d'implication organisationnelle affective plus faible que la moyenne
H 7.5 : Les intérimaires par choix présentent un niveau d'implication dans la profession plus élevé que les intérimaires assumés.
H 7.6 : Les intérimaires exclus présentent un niveau d'implication dans la profession plus faible que la moyenne.

Le chapitre suivant sera consacré à la première phase de l'opérationnalisation de notre recherche : nous allons dans un premier temps procéder au choix et à la validation des outils de mesure des variables de notre modèle, puis à l'élaboration du questionnaire d'enquête et à la sélection de notre échantillon.

CHAPITRE 4 : Construction du questionnaire et validation des outils de mesure

PLAN DU CHAPITRE :

Introduction :

Le présent chapitre sera consacré à la phase de préparation de notre recherche : le test des hypothèses formulées lors du chapitre précédent sera effectué par le biais de l'administration d'un questionnaire auprès d'un échantillon multisectoriel de salariés intérimaires ; c'est pourquoi nous devons dans un premier temps élaborer les outils de mesure intégrés à ce questionnaire, et nous assurer de leur fiabilité.

Le choix d'une approche quantitative à ce stade de la recherche apparaît cohérent avec notre objectif, qui consiste à vérifier les relations issues d'un modèle de recherche. L'utilisation d'une méthodologie quantitative dans les phases de vérification de la recherche est classique dans le domaine des sciences de gestion. Baumard & Ibert [1999, p.97] remarquent à ce propos que le choix entre approche quantitative et qualitative peut être dicté par l'objectif et l'ambition de la recherche : si celui-ci est la construction d'un objet théorique, la méthode qualitative s'avère précieuse car elle permet de rassembler des informations d'une grande richesse ; si par contre l'objectif est de tester un modèle précédemment élaboré, la méthode quantitative s'avère plus efficiente dans une perspective de généralisation. Au niveau pratique, les méthodes quantitatives peuvent également être choisies pour leur efficience et leur « économicité » [Savall & Zardet – 2004 p. 101] : elle permettent au chercheur de traiter une quantité importante de données à un « coût » (financier et temporel) raisonnable. L'utilisation des méthodes statistiques permet d'appréhender et de traiter des modèles de relations causales complexes, fournissant ainsi une aide au chercheur pour construire son jugement.

L'examen des recherches recensées lors de notre étude de littérature montre enfin que la grande majorité des travaux réalisés dans le domaine de l'implication proviennent de revues anglo-saxonnes, et utilisent une méthodologie quantitative. L'utilisation d'une méthodologie analogue à celle présentée dans les travaux recensés nous permettra de confronter nos résultats à ceux obtenus par les chercheurs dans les pays européens et anglo-saxons dans le domaine de l'implication des salariés contingents.

On peut cependant noter que notre démarche générale associe les approches qualitative et quantitative de manière séquentielle, ce qui permet de jouer sur leur complémentarité : les informations issues de l'étude exploratoire seront en partie utilisées pour la construction de notre questionnaire. La première section du présent chapitre sera consacrée à l'élaboration des outils de mesure, et la seconde à leur validation auprès d'un échantillon de salariés intérimaires de la région PACA.

Section 1 : Choix des outils de mesure

Notre recherche demeure exploratoire : le modèle que nous proposons de tester (bâti sur une différenciation entre insécurité objective et subjective) n'a pas encore été envisagé dans les travaux empiriques. Seule une étude européenne [de Witte & Naswäl – 2003] propose de différencier partiellement l'insécurité objective liée aux contrats temporaires et l'insécurité subjective ressentie par les salariés, dans une logique comparative[115].

Il existe déjà un certain nombre d'instruments de mesure validés dans la littérature, permettant d'opérationnaliser plusieurs variables retenues dans notre modèle, comme l'implication organisationnelle, le soutien perçu, ou l'insécurité perçue. Nous tenterons autant que possible d'utiliser des outils déjà existants, en les adaptant à la situation particulière des intérimaires. Cette approche possède plusieurs avantages : elle permet de bénéficier d'outils dont la fiabilité éprouvée et autorise la comparaison avec d'autres recherches [Cohen – 2003], et évite de contribuer à « l'inflation » des outils de mesure, qui accroît la complexification et la redondance des concepts. Cette inflation des concepts et des outils est particulièrement notable dans les recherches sur l'implication, et constitue l'une des principales difficultés pointée par les spécialistes du domaine : P. Morrow [1983, p113] remarque par exemple que l'étude de l'implication au travail est « infestée » par le problème de la redondance. L'une des pistes pour échapper à cette redondance est l'usage d'échelles de mesure exactement adaptées à l'objet à mesurer, et validées par plusieurs travaux[116]. P. Morrow cite en exemple les échelles de Porter & al. (OCQ) ou d'Allen & Meyer [1991] pour la mesure de l'implication organisationnelle ou l'échelle de Kanungo [1982] pour la mesure de l'implication dans le travail.

Il faut cependant noter que certaines variables de notre modèle ne peuvent pas être mesurées aisément par des outils existants ; elles doivent donc être opérationnalisées par des échelles ou des items ad hoc. Il s'agit par exemple de l'équité relative perçue dans l'entreprise cliente, ou de l'employabilité perçue. Les résultats de notre étude exploratoire auprès des intérimaires et responsable d'agence pourront être exploités à ce stade, afin de sélectionner les items les mieux adaptés.

---

[115] De Witte & Naswäl on mené une étude comparative auprès de salariés permanents et temporaires. Dans leur modèle de recherche, c'est la situation même d'employé temporaire qui est considérée comme l'indicateur objectif de précarité. Notre approche est différente, dans le sens où nous pensons que le niveau d'insécurité objective lié à la situation d'emploi temporaire est une variable dépendant de plusieurs facteurs : les salariés intérimaires peuvent donc expérimenter des niveaux de précarité objective différenciés.

[116] Le deuxième solution consiste à « partir de zéro » et mettre au point un outil de mesure capable de capturer toutes les dimensions et objets de l'implication.

1. La mesure de l'implication

Lors des chapitres précédents, nous avons été conduits à proposer une vision globale de l'implication, définie comme une attitude multi-composantes (composantes affectives, calculée et normative) et multi-objets (le travail, la profession et l'organisation).

Nous avons pu voir précédemment qu'il existe aujourd'hui un certain nombre de travaux sur l'implication qui se réfèrent à cette vision globale : on peut notamment citer en exemple les articles de Clugson & Dorfman [2000] et Vandenbergh & al. [2001], qui présentent un modèle d'implication comportant trois composantes (affective, calculée et normative) et trois objets (l'organisation, le superviseur et le groupe de travail) ou les travaux de Stinglhamber & al. [2002] qui proposent un modèle d'implication en trois composantes (affective, calculée et normative) et cinq objets (organisation, superviseur, groupe de travail, profession, clients).

Nous allons dans les points suivant détailler les outils de mesure utilisables pour opérationnaliser cette vision de l'implication.

1.1. La mesure de l'implication organisationnelle

1.1.1. Les outils de mesure disponibles

L'implication dans l'organisation a longtemps été mesurée principalement sous l'angle affectif, à l'aide de l'échelle proposée par Porter & al. [OCQ – 1974]. Cette échelle a été largement éprouvée, et a montré son efficacité. Un tel outil n'est cependant pas adapté pour notre approche multidimensionnelle, qui envisage en plus de la dimension affective de l'implication une dimension de calcul et de devoir moral.

Il existe plusieurs outils de mesure de l'implication organisationnelle fondée sur une vision multiple intégrant ces trois composantes. Ils diffèrent principalement au niveau de la définition des composantes de l'implication retenues, et sont directement issus des conceptualisations présentées dans le premier chapitre.

Les deux outils les souvent utilisés dans les travaux empiriques sont ceux créés par J.P. Meyer & N. Allen (échelle de mesure tri-dimensionnelle de l'implication organisationnelle - 1991) et, dans une moindre mesure par O'Reilly et Chatman (implication organisationnelle en trois composantes : internalisation, soumission et implication instrumentale - 1986).

Nous avons vu lors du premier chapitre que l'importance dans les études empiriques de l'échelle proposée par Meyer & Allen repose en partie sur une meilleure capacité à discriminer les

trois composantes[117]. Notre vision de l'implication, directement inspirée du modèle proposé par Meyer & Herscovich [2001] intègre une dimension de devoir moral (normative), ce qui nous conduit naturellement à envisager l'usage de cette échelle tridimensionnelle pour notre étude empirique.

Cet outil de mesure a été utilisé sous deux formes : une échelle originelle comportant 24 énoncés (8 items par dimension) et un format réduit à 18 énoncés (6 items par dimension). La version courte [Meyer & Allen – 1993], est aujourd'hui la plus utilisée. Elle est présentée en annexe 4.

Cette échelle réduite a été utilisée dans plusieurs travaux en France [ex : Fabre – 1997 ; Briole & Craipeau – 1999 ; Durrieu & Roussel- 2002 ; Belghiti & Briole – 2004 ; Manville – 2005 ; Prat dit Hauret – 2006].

En ce qui concerne plus précisément les salariés en situation d'emploi atypique, Charles-Pauvert [1997] et Manville [2005] ont utilisé partiellement cette échelle, en ne retenant que les dimensions calculée et affective de l'implication organisationnelle.

1.1.2. L'adaptation de l'échelle de mesure de l'implication organisationnelle d'Allen & Meyer à la situation des intérimaires

L'approche duale de l'implication organisationnelle des intérimaires (à la fois envers l'agence et les entreprises clientes) n'est pas clairement confirmée dans nos entretiens. Les intérimaires estiment que leurs missions sont avant tout réalisées pour leur propre compte ou celui de l'agence. Les relations affectives semblent se développer plutôt envers l'agence. Une implication affective envers les client peut cependant exister : certains intérimaires manifestent le désir de travailler pour une entreprise cliente, mais sous forme de CDI. Les intérimaires « professionnels » ne montrent pas d'attachement particulier envers les clients….bien au contraire. Nous pouvons donc estimer que l'implication affective envers les clients est peu compatible avec la volonté de rester dans l'agence. Nous ne mesurerons donc pas l'implication affective chez le client de manière séparée, comme cela est fait dans plusieurs études américaines [ex : Liden & al. 2003 ; Connelly & al. – 2006]. Ces travaux mettant en évidence une implication duale des intérimaires reflètent selon nous les caractéristiques spécifiques du marché du travail américain. L'intérim aux Etats-Unis est peu réglementé ; le recours aux ETT est libre et la durée des missions n'est pas limitée : un intérimaire peut donc travailler très longtemps chez un même client, et développer un attachement et une implication forte envers ce client, tout en restant salarié d'une ETT (ce qui est légalement impossible en France). Nous proposons donc de mesurer l'implication organisationnelle des intérimaires en adoptant l'approche « imbriquée » décrite dans le chapitre précédent : l'implication chez les clients apparaît comme un constituant de l'implication dans

[117] Les dimensions d'internalisation et d'identification apparaissent difficiles à distinguer et très fortement corrélées dans l'échelle proposée par O'Reilly & Chatman.

l'agence : s'impliquer dans sa mission (au niveau des horaires, de la qualité du travail….) apparaît chez plusieurs intérimaires interrogés comme un signe d'attachement envers l'agence, dont ils estiment véhiculer l'image de marque. Notre approche conduit donc à considérer l'agence comme le référent principal d'implication.

L'implication organisationnelle sera donc mesurée vis-à-vis de l'ETT.

En ce qui concerne la dimension affective de l'implication envers l'agence, rien ne s'oppose à la transposition : l'échelle d'implication affective d'Allen & Meyer a été utilisée dans plusieurs études empiriques, en substituant le terme « agence » à celui « d'entreprise » [ex : Feather & Rauter – 2004 ; Connelly & al. – 2006].

En ce qui concerne la dimension calculée (implication à continuer), nous pouvons distinguer entre l'implication à continuer en raison des investissements passés réalisés (« *side-bets* ») et l'implication à continuer en raison du manque d'alternatives possibles. La notion de « *side-bets* », mesurée par des items du type « si je n'avais pas tant donné à cette entreprise, je pourrais penser à travailler ailleurs » peut à première vue apparaître inadaptée au cas des intérimaires : on peut en effet se demander à quoi peuvent correspondre les « investissements » réalisés par un intérimaire vis-à-vis d'une ETT particulière. Nous pensons pourtant que cette dimension peut être prise en compte, même si elle est plus limitée pour un intérimaire que pour un salarié permanent : les investissements correspondent aux missions passées réalisées par l'intérimaires et qui lui ont permis de prouver sa valeur professionnelle et de se forger une « réputation » à la fois auprès des entreprises clientes et de l'ETT : cette double réputation apparaît comme un déterminant fondamental de la qualité et de l'enchaînement des missions. Lorsqu'un intérimaire quitte une ETT, il perd les bénéfices de cette réputation (surtout s'il choisit d'aller travailler dans une zone géographique différente, loin des entreprises utilisatrices qu'il connaît).

La dimension « manque d'alternatives » associée à l'implication à continuer à travailler dans une agence particulière, mesurée par des items du type « Je pense que je n'ai pas assez d'opportunités alternatives pour quitter cette entreprise » apparaît à première vue très discutable dans le domaine de l'intérim, si l'alternative en question est une autre ETT : de nombreux intérimaires sont en effet inscrits dans plusieurs agences, et le maillage des ETT est très serré en France (il est donc très facile de s'inscrire dans plusieurs agences). Par contre, il nous semble que cette dimension de l'implication à continuer est tout à fait transférable au cas des intérimaires si l'alternative est un contrat typique : dans ce cas, le manque d'alternative se traduit par la difficulté à quitter le secteur de l'intérim.

En ce qui concerne l'implication normative, la transposition apparaît possible. L'échelle d'implication normative d'Allen & Meyer est utilisée dans certaines études empiriques [ex : Mc

Donald & Makin – 2000]. Le sentiment de devoir moral par rapport à l'ETT est parfaitement concevable, lorsque celle-ci a permis à l'intérimaire d'enchaîner régulièrement des missions.

L'échelle proposée est donc la suivante :

Implication organisationnelle affective (*réponses sur une échelle de Likert en 5 points, de « pas du tout d'accord » à « tout à fait d'accord »*)
1. je serais très heureux de poursuivre ma carrière dans cette agence 2. Je ressens vraiment les problèmes de cette agence comme étant les miens 3. Je ne me sens pas membre à part entière de cette organisation (R) 4. Je ne me sens pas attaché émotionnellement à cette agence (R) 5. Cette agence compte beaucoup pour moi 6. Je ne ressens par un fort sentiment d'appartenance vis-à-vis de cette agence (R)
Implication organisationnelle calculée *(réponses sur une échelle de Likert en 5 points)*
1. Cela me serait très difficile de quitter cette agence même si je le voulais 2. Trop de choses dans ma vie seraient perturbées si je décidais de quitter cette agence maintenant 3. En ce moment, rester dans cette agence est autant affaire de nécessité que de désir 4. Je pense avoir trop peu de choix pour quitter cette agence maintenant 5. L'une des conséquences négatives liée à mon départ de cette agence serait le manque d'alternatives possibles 6. L'une des raisons majeures pour lesquelles je continue à travailler dans cette agence est que la quitter me réclamerait des sacrifices importants
Implication organisationnelle normative *(réponses sur une échelle de Likert en 5 points)*
1. Je ne ressens aucune obligation de rester dans cette agence (R) 2. Même si cela était à mon avantage, je ne crois pas que ce serait bien de quitter cette agence maintenant 3. Je me sentirais coupable si je quittais cette agence maintenant 4. Cette agence mérite bien ma loyauté 5. Je ne quitterais pas cette agence car je me sens redevable envers les gens qui y travaillent 6. Je dois beaucoup à cette agence

Nb : Dans toutes les échelles qui suivent, les items suivis d'un (R) sont codés de manière inverse par rapport aux autres : un score faible sur l'item correspond à un score élevé sur la variable mesurée.

En ce qui concerne la traduction des items, nous avons utilisé la même méthode pour tous les outils de mesure présentés dans notre étude, en nous inspirant des recommandations de Valleran [1989]. Lorsque l'outil de mesure a déjà été traduit dans plusieurs recherches (comme c'est le cas pour l'échelle d'implication organisationnelle d'Allen & Meyer présentée ci-dessus), nous avons directement adopté la version française (dans ce cas, il s'agit d'une version adaptée de Manville – 2005, administrée à une population de salariés atypiques). Par contre, lorsque nous n'avons pas retrouvé suffisamment de traductions concordantes pour une échelle particulière, nous avons adapté la technique de la traduction inversée [voir Igalens & Roussel – 1998 p. 135] : nous avons dans un premier temps traduit le questionnaire anglais en français, puis nous l'avons soumis à un enseignant d'anglais qui l'a traduit à son tour de l'anglais au français. Les deux versions ont été

ensuite comparées afin de faire ressortir les divergences de traduction, et une version définitive du questionnaire a été rédigée.

1.2. La mesure de l'implication dans la profession

1.2.1. Les outils de mesure disponibles

Il existe de nombreuses échelles d'implication professionnelle. En accord avec l'approche défendue par Meyer & Allen [1997], nous envisageons l'implication dans la profession sous l'angle du métier (*occupational commitment*). Plusieurs outils de mesure ont été élaborés afin de mesurer l'attachement des individus vis-à-vis du métier exercé [ex : Blau – 1985 ; Carson & Bedeian – 1994 ; Aranya & al. – 1986 ; Meyer Allen & Smith – 1993].

Deux outils de mesure dominent aujourd'hui : l'échelle de Blau [1985], qui est restée longtemps la plus utilisée[118] ; et l'échelle tri-dimensionnelle de Meyer & al. [1993], directement adaptée de leur échelle d'implication organisationnelle, qui prend aujourd'hui de l'importance [Demery-Lebrun – 2007 p. 8]. Ce dernier outil, présenté en annexe 4, a l'avantage d'être compatible avec une vision multi-composantes de l'implication, telle que nous l'avons adoptée. Il a été validé à partir d'une enquête menée sur plusieurs échantillons d'infirmières. Les enquêtes menées sur d'autre échantillons ont confirmé la fiabilité de l'échelle. On peut citer l'étude menée par Irving & Coleman [1997] sur un échantillon de fonctionnaires canadiens ; ou l'étude menée par Redman & Snape [2006] sur un échantillon de salariés travaillant dans le domaine des ressources humaines).

1.2.2. L'adaptation de l'échelle de mesure adaptée à la situation des intérimaires

A notre connaissance, aucune étude sur l'implication professionnelle n'a été menée auprès de cette population. A première vue, il n'apparaît pas nécessaire d'adapter l'échelle d'implication dans la profession de Meyer & al. à la situation des intérimaire, puisque nous avons affaire à un objet d'implication (le métier exercé) indépendant de la relation d'emploi.

Il apparaît cependant que l'opérationnalisation de la dimension normative de l'implication dans la profession pose des problèmes méthodologiques particuliers dans le cas des salariés appartenant à notre population d'étude :

En premier lieu, la dimension normative de l'implication dans la profession repose sur un sentiment d'obligation éprouvé par le salarié envers sa profession : selon le modèle proposé par Meyer & Herscovich [2001 p 317], ce sentiment peut par exemple reposer sur l'internalisation par

[118] Cette échelle est par ailleurs recommandée par Morrow [1993] et Cohen [2003] dans les modèles d'implication globale, en raison de sa fiabilité et de son caractère unidimensionnel.

le salarié de normes propres à la profession[119].

Cette dimension normative ne nous semble valable que pour certains types de professions très organisées et/ou socialement valorisées (dont les professions médicales constituent l'exemple-type[120]), ou alors pour certains individus particuliers, lorsque le choix du métier repose par exemple sur une tradition familiale. Autrement dit, cette dimension existe, mais n'est sans doute pas présente chez tous les salariés. Méthodologiquement, la mesure de l'implication normative nous semble donc bien adaptée à des échantillons homogènes exerçant une profession particulièrement reconnue et/ ou qualifiée, envers laquelle on peut envisager un sentiment de devoir moral, fondé sur une croyance dans un certain système de valeurs propre à la profession (véhiculé par exemple par des associations professionnelles).

Sur le plan socioprofessionnel, nous avons pu voir que les intérimaires ont des caractéristiques particulières : les statistiques montrent qu'ils sont très représentés dans des métiers très peu qualifiés comme manoeuvre ou employé de libre service. Il est bien entendu parfaitement concevable que les salariés puissent s'attacher à leur métier, quel que soit leur niveau de qualification ou la pénibilité du métier : les témoignages de Bernard, boulanger ou Fred, peintre en bâtiment cités par M. Thévenet [2004 p 103 et suiv.] illustrent parfaitement ce point. Par contre, une implication normative apparaît peu pertinente lorsque la profession est peu organisée ou que le métier est peu reconnu.

En second lieu, l'échelle de Meyer & Allen, seul outil de mesure de l'implication professionnelle fondé sur une vision tri-dimensionnelle disponible actuellement fait encore l'objet de critiques : si l'échelle d'implication organisationnelle a été largement utilisée et finit aujourd'hui par recueillir un relatif consensus (malgré les débats récurrents portant sur la pertinence de la dimension normative[121]), les critiques demeurent sur l'échelle d'implication professionnelle, qui a fait l'objet de recherches beaucoup moins approfondies. Ces critiques portent essentiellement sur la dimension normative : Blau [2001, 2003] considère par exemple que la preuve de la discrimination entre les dimensions affectives et normatives n'est pas apportée : il critique notamment la validité discriminante et convergente de l'échelle.

On peut enfin rappeler que le modèle général d'implication proposé par Meyer & Herscovich repose sur l'idée que l'implication est une attitude qui *peut* comporter des dimension affectives,

[119] Les textes de support de la prestation de serment accompagnant l'entrée dans certaines professions (avocats, médecins) constituent un bon exemple de ce type de normes

[120] Il est intéressant de noter que l'échelle d'implication professionnelle normative de Meyer & Allen [1993] a été validée auprès d'un échantillon d'infirmières

[121] Voir par exmeple Vandenbergh & Self [1993] ; Meyer & Allen [1996] ; Ko & al. [1997]

calculée et normative[122]. L'aspect conditionnel est important, car il permet de rendre le modèle général moins systématique : les auteurs admettent que les salariés peuvent développer une implication reposant sur les trois dimensions affectives calculée et normative, mais que ces trois dimensions ne sont pas forcément décelables dans tous les cas et pour tous les salariés.

Toutes ces raisons nous amènent donc à ne pas retenir la partie de l'échelle d'implication dans la profession de Meyer & al [1993] destinée à mesurer l'implication normative pour notre enquête auprès des salariés intérimaires. Cet objet d'implication sera donc envisagé sous l'angle affectif et calculé (implication à continuer).

L'échelle proposée est donc la suivante :

Implication affective dans la profession *(réponses sur une échelle de Likert en 5 points)*
1. Mon métier est important pour mon image personnelle 2. Je regrette d'avoir choisi ce métier (R) 3. Je suis fier d'exercer ce métier 4. Je n'aime pas ce métier (R) 5. Je ne m'identifie pas avec ce métier (R) 6. J'éprouve de l'enthousiasme à exercer ce métier
Implication calculée dans la profession *(réponses sur une échelle de Likert en 5 points)*
1. J'ai trop investi dans ce métier pour envisager d'en changer maintenant 2. Changer de métier maintenant me coûterait beaucoup 3. Ma vie serait trop perturbée si je décidais de changer de métier maintenant 4. Il me serait difficile de changer de métier maintenant 5. Rien ne m'empêche de changer de métier (R) 6. Changer de métier aujourd'hui me demanderait beaucoup de sacrifices personnels

1.3. La mesure de l'implication dans la valeur-travail

1.3.1. Les outils de mesure disponibles

L'implication dans la valeur-travail est envisagée de différentes manières, et a été opérationnalisée par des échelles de mesure très diversifiées. L'approche la plus commune dans la littérature anglo-saxonne consiste à lier l'implication dans les valeurs du travail à l'adoption d'une éthique protestante du travail (*protestant work ethic*). Les questionnaires mis au point par Blood [1969], Mirrel & Garett [1971] ou Blau & Ryan [1997] visent à mesurer l'opinion des répondants vis-à-vis d'un certain nombre de croyances (considérées comme représentative d'une vision anglo-saxonne et protestante du travail) concernant le rôle et la place du travail dans la vie [Furnham – 1990]. Ces croyances se réfèrent par exemple à la méfiance envers les loisirs (ex : « La plupart des gens

[122] « La disposition d'esprit qui accompagne l'implication peut prendre diverses formes incluant le désir, la perception de coûts ou l'obligation de conserver une ligne de conduite. L'importance de chaque élément peut être mesurée, et l'ensemble de ces mesures reflète le profil d'implication du salarié » [Meyer & Herscovich – 2001 p 308]

perdent leur temps dans des distractions non profitables », item n° 1 de l'échelle de Mirrel & Garret - 1971) ou bien la nécessite de travailler dur pour réussir (ex : « travailler dur rend l'homme meilleur », item n° 1 de l'échelle de Blood – 1969].

D'autre auteurs ont tenté de proposer une approche moins philosophique de la valeur –travail, en abandonnant la référence « protestante » et ses attributs supposés (ascétisme, anti-loisir…) dans leur définition et en mettant au point des outils de mesure plus généraux, permettant de mesurer plus simplement l'importance accordée par l'individu au travail en général : les outils de mesure de Kanungo (« *work involvement* » 1982), Paullay et al. (« *work centrality* » - 1994) ou Jackson & al.(« *employment commitment* » – 1983) sont représentatifs de cette approche. Cette vision de la valeur-travail, qui est également illustrée par M. Thévenet [2004, p. 86] nous paraît adaptée dans un contexte français. Les échelles que nous venons de citer présentent aussi l'avantage de ne pas se focaliser sur les valeurs associées au travail, qui peuvent générer une confusion entre valeur et attitude : selon Gruère [1994, p73], les valeurs servent de guide aux attitudes, mais ne doivent pas être confondues avec ces dernières (car elles occupent une position plus centrale dans la personnalité des individus). Les échelles d'éthique protestantes utilisées pour mesurer la valeur-travail dans les contextes anglo-saxons [ex : Mirrel & Garret – 1971] nous paraissent problématiques en raison de cette confusion entre valeur et attitude.

1.3.2. Le choix d'une échelle adaptée à notre cadre d'étude :

Il n'existe a priori aucune différence au niveau théorique entre l'implication dans les valeurs du travail des intérimaires et des salariés permanents. En étudiant la relation de travail intérimaire de manière plus détaillée, on a pu en effet remarquer que ce secteur peut attirer à la fois des salariés très impliqués dans le travail et des salariés n'accordant qu'une valeur strictement utilitaire au travail. Durant les entretiens, plusieurs responsables d'agence nous ont confirmé qu'il existe des salariés non impliqués dans le travail en général, qui ne souhaitent pas s'engager dans une entreprise en particulier, et utilisent l'intérim pour limiter leur temps de travail (en calculant leur temps de mission en fonction de la durée d'assurance chômage dont ils disposent). A l'opposé, nous avons rencontré des salariés pour lesquels le travail est une valeur fondamentale, et pour lesquels l'intérim représente un moyen d'éviter le chômage, même si les conditions de travail peuvent être difficiles. Certains intérimaires (appelés « temps pleins » dans les agences) ne prennent même jamais de vacances, et enchaînent continuellement des missions durant plusieurs années.

Comme nous l'avons mentionné dans le premier chapitre, il n'existe pas, à l'heure actuelle, d'outil correspondant à une vision tri-dimensionnelle de l'implication dans la valeur- travail. Le modèle général de l'implication proposé par Meyer & Herscovich a pour l'instant été seulement utilisé

comme base pour des tentatives d'extension vers des objets précis d'implication comme la stratégie, le changement organisationnel [ex : Herscovich & Meyer – 2001] ou des composantes de l'organisation comme le superviseur ou les collègues de travail [ex : Stinghambler & al. – 2002].

Deux solutions sont alors envisageables : partir de zéro (« *start from scratch* » selon l'expression de P. Morrow – 1993, p.161) et s'engager dans la mise au point d'une échelle tri-dimensionnelle spécifique de mesure de l'implication dans la valeur travail dérivée du modèle de Meyer & Hercovich, ou bien tenir compte de l'existant et tenter l'adaptation et la combinaison d'items issus d'échelle déjà validées, selon la méthode utilisée par Blau et al. [1993] pour la mise au point du « general index of commitment » mesurant l'implication globale au travail. La mise au point d'une échelle nouvelle directement inspirée de l'outil de mesure tri-dimensionnel de Meyer & Allen nous semble poser problème en ce qui concerne la dimension calculée de l'implication dans le travail. En effet si la dimension affective (caractérisée par le désir de travailler) et la dimension normative (caractérisée par le sentiment de devoir vis-à-vis du travail) de l'implication paraissent en effet transposables moyennant la mise au point d'échelles nouvelles, la dimension calculée (implication à continuer) est plus problématique sur le plan conceptuel. Cette dimension repose en effet sur la notion de « *side bets* » (investissements passés difficilement récupérables) et/ou sur le manque d'alternatives : un salarié qui présente un niveau élevé d'implication à continuer va persister dans sa ligne de conduite car il possède peu d'alternatives et/ou parce que les efforts (investissements) réalisés jusqu'alors seraient perdus s'il venait à renoncer à l'objet de son implication (son entreprise ou sa profession, par exemple). Appliquer la notion d'implication à continuer à l'objet « travail » au sens large est délicat pour deux raisons : d'une part parce que la notion de « *side bets* » semble difficile à appliquer dans ce cas[123], et d'autre part parce que les « alternatives » au travail en général (par exemple la famille ou les loisirs) appartiennent à un domaine différent, contrairement à l'implication organisationnelle, pour laquelle les alternatives sont des organisations différentes. Il faut également noter que, dans un modèle fondé sur l'activité salariale, les alternatives au travail sont trop peu nombreuses pour être sérieusement prises en compte par la plupart des individus. Finalement, l'implication calculée envers le travail pourrait peut-être être plus facilement conceptualisée comme une implication instrumentale (le travail étant envisagé simplement sous l'angle d'une source de revenus). Or, si les économistes théorisent depuis longtemps le choix du travail sous l'angle instrumental, dépendant des niveaux de salaires offerts et d'un arbitrage entre salaire et loisirs [ex : Perrot – 1992], il n'existe pas à notre connaissance d'échelles de mesure permettant de capturer cette dimension dans le champ

[123] On peut envisager peut-être le problème sous l'angle de l'employabilité ou du capital humain : un individu qui renonce à travailler voit son niveau d'employabilité (résultant des investissements passés) se dégrader.

de la GRH : l'approche psychologique retenue par la plupart des auteurs envisage l'implication dans la valeur-travail sous l'angle affectif (le travail est perçu comme source d'accomplissement) ou sous l'angle cognitif (l'individu développe des croyance normatives sur l'importance du travail dans la vie).

C'est pour ces raisons que nous allons mesurer l'implication dans la valeur-travail en retenant la méthode proposée par G. Blau [1993], c'est-à-dire en adaptant les échelles de mesure existantes à la situation étudiée.

Nous avons recensé quatre échelles d'implication dans la valeur travail cherchant à mesurer celle-ci sous l'angle de l'importance et la place du travail pour l'individu. Le tableau suivant regroupe ces échelles, accompagnées de la définition de chacun des concepts mesurés. Nous avons regroupé les items de manière à mettre en évidence les formulations communes à plusieurs échelles.

Tableau 1 : Quatre échelles de mesure de l'implication dans la valeur-travail

WORK INVOLVEMENT SCALE (WIS) WARR & AL [1979]	**EMPLOYMENT COMMITMENT SCALE JACKSON & AL. [1983]**	**WORK INVOLVEMENT SCALE KANUNGO [1982]**	**WORK CENTRALITY PAULLAY & AL [1994]**
Définition: Degré auquel un individu souhaite s'engager dans le travail	Définition: Degré auquel un individu souhaite être engagé dans une activité rémunérée	Définition du concept : Croyance normative concernant la valeur du travail dans la vie de l'individu.	Définition du concept : Croyance des individus sur le degré d'importance du travail dans la vie, influencée par la socialisation des individus
6 items	***6 items***	***6 items***	***12 items***
- Même si les allocations chômage étaient très élevées, je préfèrerais quand même travailler. - Avoir un travail est très important pour moi - Je m'ennuierais très vite si je n'avais aucun travail à faire. - Je détesterais être au chômage - Les choses les plus importantes qui m'arrivent dans la vie sont liées au travail - Même si je gagnais une grande quantité d'argent, je continuerais à travailler	- Je voudrais quand même travailler même si je pouvais gagner plus d'argent grâce aux allocations de sécurité sociale - Avoir un travail est très important pour moi **- Je m'ennuierais très vite si je n'avais aucun travail à faire.** **- Je n'aimerais pas être au chômage** - Je ne me sentirais pas bien si ne n'avais plus de travail - Quand je travaille, j'ai l'impression de faire quelque chose de ma vie	**-Le travail ne devrait occuper qu'une petite partie de notre vie (R)** **- Selon moi, nos objectifs personnels dans la vie devraient être orientés vers le travail** **- La vie ne vaut d'être vécue que si l'on s'investit dans son travail** **- Les choses les plus importantes qui arrivent dans la vie sont liées au travail** **-Le travail devrait être considéré comme un élément central dans la vie de chacun** **- Les gens devraient toujours s'investir dans leur travail**	**- Je continuerais probablement à travailler même si je n'avais pas besoin d'argent** - Même si les allocations chômage étaient très élevées, je préfèrerais quand même travailler. -Le travail ne devrait occuper qu'une petite partie de notre vie (R) - Selon moi, nos objectifs personnels dans la vie devraient être orientés vers le travail - La vie ne vaut d'être vécue que si l'on s'investit dans son travail - Les choses les plus importantes qui m'arrivent sont liées au travail -Le travail devrait être considéré comme un élément central dans la vie de chacun - Mes satisfactions majeures dans la vie proviennent de mon travail - J'ai d'autres activités plus importantes que le travail - Le travail ne représente qu'une petite partie de mon identité (R) **- Il y a bien d'autres choses dans la vie plus importantes que le travail (R)** - Finalement, je considère le travail comme un élément central dans ma vie

* R *indique un score inverse pour l'item en question*

On peut noter que les deux premières échelles (Warr & al. – 1979 & Jackson & al. – 1983) sont quasi-identiques, et que l'échelle de Paullay & al. [1994] emprunte largement aux trois échelles précédentes. L'échelle de Kanungo [1982] est généralement recommandée par les auteurs spécialistes de l'implication multiple pour sa longueur raisonnable et ses bonnes qualités psychométriques [ex : Cohen – 2003 p 35, Morrow – 1993 p. 13]. Elle peut être utilisée comme base pour mesurer l'implication dans les valeurs du travail. Nous proposons d'ajouter à cette échelle certains items inspirés de l'échelle de Jackson & al [1983] qui paraissent bien appropriés à notre cadre d'étude et concordent avec les témoignages des intérimaires sur la valeur accordée au travail : nous avons en effet pu remarquer que la valorisation du travail est très présente dans les discours des intérimaires et des responsables d'agence : l'intérimaire « courageux » et « bosseur » est opposé au chômeur et à « l'assisté ». L'intérim est souvent présenté comme une solution efficace permettant d'éviter le chômage pourvu que le candidat soit suffisamment volontaire. Finalement, l'implication dans la valeur-travail chez les intérimaires est souvent décelable au travers du refus du chômage et de l'assistanat, parfois considéré comme infamant [voir par exemple Jourdain – 2002 p.19]. L'implication au travail apparaît également souvent à travers la fierté de consacrer beaucoup de temps au travail (plusieurs intérimaires témoignent, non sans fierté ne jamais prendre de vacances[124]).

L'échelle d'implication dans la valeur- travail proposée est donc la suivante :

Implication dans la valeur-travail *(réponses sur une échelle de Likert en 5 points)*
1. Le travail ne devrait occuper qu'une petite partie de notre vie (R)
2. Selon moi, nos objectifs personnels dans la vie devraient être orientés vers le travail
3. La vie ne vaut d'être vécue que si l'on s'investit dans son travail
4. Les choses les plus importantes qui arrivent dans la vie sont liées au travail
5. Le travail devrait être considéré comme un élément central dans la vie de chacun
6. Les gens devraient toujours s'investir dans leur travail
7. Il y a bien d'autres choses dans la vie plus importantes que le travail (R)
8. Je m'ennuierais très vite si je n'avais aucun travail à faire
9. Il vaut mieux accepter n'importe quel travail plutôt qu'être au chômage
10. Je continuerais probablement à travailler même si je n'avais pas besoin d'argent

Nous avons tenté de sélectionner dans les échelles disponibles des items susceptibles de représenter, au moins partiellement, les trois composantes de l'implication (affective, calculée et normative) proposées dans le modèle intégrateur de Meyer & Herscovitch [2001] que nous avons adopté comme cadre général :

- Les items n° 3,4,7 et 8 peuvent, selon nous, être rattaché à la dimension affective de

[124] Nous avons par exemple recueilli le témoignage d'un intérimaire qui estime avoir pris moins de 6 mois de congés en trente ans d'activité professionnelle (Stéphane C. 46 ans, manoeuvre)

l'implication dans le travail. Ils reflètent le jugement du répondant sur l'importance du travail dans sa vie et l'attachement porté à cette activité[125].

- Les items 1,2,5,6, 9 reflètent une dimension normative : tous sont rédigés en employant le verbe « devoir », traduisant une obligation morale.

- L'item 10 peut, selon nous, refléter une dimension d'implication calculée (implication à continuer). Il est directement inspiré de la « question de la loterie[126] » (*lottery question* – Morse & Weiss – 1955, cités par Morrow – 1993 p. 143), destinée à discriminer implication instrumentale et affective envers le travail en général. Un faible score obtenu à cet item peut être le signe d'une implication purement instrumentale dans le travail.

2. La mesure des variables indépendantes

2.1. La précarité objective de la relation d'emploi temporaire

Nous avons vu dans le chapitre précédent que trois éléments objectifs pouvaient être pris en compte pour évaluer la précarité objective de la situation des salariés intérimaires : la durée moyenne des missions, l'enchaînement des missions (temps d'attente entre deux missions) et l'adaptation des missions à la qualification du salarié. Chacune de ces caractéristiques peut être mesurée par une ou plusieurs questions. Ces trois éléments peuvent ensuite être combinés dans une variable composite caractérisant les missions du salarié, et permettant de d'évaluer la précarité objective du contrat d'intérim. Les questions proposées sont les suivantes :

Caractéristiques des missions confiées (précarité objective du contrat). *Les durées et les périodes d'attente sont évaluées sur des échelles variant de une semaine à plus de 6 mois*
1. Quelle a été la durée de votre dernière mission ? 2. Quelle est la durée moyenne habituelle de vos missions depuis que vous travaillez en intérim ? 3. Quelle a été la durée de votre mission la plus longue ? 4. Combien de temps êtes vous resté sans emploi à l'issue de votre dernière missions ? 5. Quelle est la durée moyenne de vos périodes d'attente ? 6. Considérez-vous que les missions qui vous sont proposées correspondent à votre qualification (*échelle à 4 modalités de « toujours » à « très rarement »*)

[125] La dimension affective de l'implication dans la typologie tri-dimensionnelle proposée par Meyer & Allen [1991] incorpore une part de jugement, autrement dit une dimension cognitive. Dans ce modèle, l'implication affective peut reposer notamment sur l'identification avec l'objet d'implication et/ou le partage de valeurs, qui résultent d'un jugement. C'est pourquoi ce modèle tri-dimensionnel de l'attitude que nous avons choisi n'est pas superposable à la distinction classique entre les composantes affectives, cognitives et conatives des attitudes en général.

[126] Il s'agit simplement de demander aux répondants s'ils continueraient à travailler s'ils venaient à gagner une très forte somme d'argent à un jeu de hasard [voir par exemple Harpaz – 1988].

2.2. Le contrôle perçu

2.2.1. Locus of control

Nous avons prévu de mesurer le locus of control (LOC) en utilisant une approche centrée sur la sphère professionnelle, selon les recommandations de Spector [1988]. L'échelle de locus of control au travail (*work locus of control*) proposée par Spector comporte 16 items ; un score élevé obtenu indique un LOC externe et un score faible indique un LOC interne (afin de rester en concordance avec l'échelle générale de mesure de Rotter). Cette échelle est présentée en annexe 4. La longueur de l'échelle de Spector pose problème pour une raison pratique : elle mesure une variable qui n'apparaît pas centrale dans notre recherche, et doit être intégrée dans un questionnaire long. Nous avons donc choisi d'adopter une forme réduite en sélectionnant les items susceptibles de s'appliquer directement à la situation des intérimaires, c'est à dire compatibles avec l'idée de mission (ce qui nous a amenés à exclure par exemple, les items traitant de carrière ou de promotion).

L'échelle réduite à 8 items se présente comme suit :

Echelle de mesure du Locus of control en milieu professionnel (d'après Spector – 1988) (*réponses sur une échelle de Likert à 5 points*).
1. Dans la plupart des emplois, les gens peuvent accomplir ce qu'ils ont décidé d'accomplir (R) 2. Obtenir le travail que l'on désire est principalement une question de chance 3. La plupart des gens sont capables de faire correctement leur travail s'ils en font l'effort (R) 4. Les gens qui font bien leur travail sont généralement récompensés (R) 5. Quand il s'agit de décrocher un emploi, qui vous connaissez compte plus que ce que vous connaissez 6. Si vous voulez vraiment gagner de l'argent, il faut connaître les bonnes personnes 7. Il faut avoir beaucoup de chance pour se faire remarquer dans la plupart des emplois 8. La principale différence entre les gens qui gagnent beaucoup d'argent et ceux qui n'en gagnent pas, c'est la chance

Le codage est réalisé de telle sorte que des scores élevés obtenus sur un item soient le signe d'un LOC externe (autrement dit, qu'ils reflètent le fait que le répondant considère avoir peu de prise sur les évènements dans sa sphère professionnelle).

2.2.2 Autonomie perçue

Il existe des outils de mesure de l'autonomie perçue dans le travail [ex : Hackman & Oldham – 1980 ; Breaugh – 1999], mais ces échelles ne sont pas adaptées à la situation particulière des intérimaires. Nous avons proposé de mesurer leur autonomie par leur degré d'influence sur le choix des missions et/ou la possibilité de refuser une mission.

Nous avons cependant pu constater au cours de nos entretiens que les intérimaires peuvent parfaitement refuser une mission qu'ils jugent inadaptée à leur qualification, et que certaines

caractéristiques de la mission comme le contenu du travail ou le salaire peuvent être négociés lorsque le salarié se retrouve en position de le faire (cette possibilité concerne principalement les salariés les plus demandés en raison de leur qualification ou de leur réputation).

Nous proposons donc de mesurer l'autonomie perçue par les questions suivantes :

MESURE DE L'autonomie perçue (*réponses sur une échelle sémantique différentielle à 4 points, de « jamais à « cela m'arrive régulièrement »)*
1. Vous arrive-t-il de refuser une mission ? 2. Lorsqu'une mission vous est proposée, avez-vous la possibilité de négocier le salaire offert ? 3. Lorsqu'une mission vous est proposée, avez-vous la possibilité de négocier le contenu du travail ?

2.3. La volition (préférence pour l'intérim)

Nous avons vu que la volition est un élément qui apparaît de plus en plus fréquemment dans les travaux sur les salariés atypiques. Sa mesure pose cependant quelques difficultés. Il est en effet d'usage de différencier l'intérim choisi ou volontaire de l'intérim subi ou involontaire. Cependant, Ellingson & al. [1998 p 914] remarquent que les intérimaires involontaires ont tout de même opéré un choix : poursuivre une relation d'emploi intérimaire peut en effet toujours être comparé par exemple au retrait du marché du travail. Lorsqu'ils sont interrogés sur le fait de savoir si leur forme d'emploi a été choisie, ces intérimaires auront tendance à répondre par l'affirmative, même si ce choix s'est opéré sous contrainte. D. Glayman ne dit pas autre chose lorsqu'il remarque que les intérimaires ont tendance à surestimer leur marge de manœuvre et « qu'ils se font sans doute beaucoup d'illusions sur le degré de liberté que leur offre le travail temporaire » [Glayman- 2005 p. 199]. Il nous faut donc utiliser un instrument permettant de limiter ce risque d'auto-justification. La solution proposée par Ellingson et ses collègues est intéressante, car elle est spécifiquement adaptée au cas des salariés temporaire. Deux dimensions leur permettent de caractériser le degré de préférence de l'intérimaire : les critères de choix au moment de l'entrée dans l'intérim et la volonté de poursuivre ou non dans cette forme d'emploi : un degré élevé de volition (intérim choisi) se traduira donc par un choix volontaire et positif pour l'intérim associé à la volonté de persister dans cette forme d'emploi.

Les auteurs ont isolé huit critères pour caractériser le degré de choix pour l'intérim : quatre d'entre eux décrivent un choix positif (sentiment de liberté, désir d'accomplir des tâches variées, préférence pour des horaires flexibles et possibilité de travailler durant des périodes courtes) et quatre autres décrivent un choix contraint (licenciement économique ou personnel, difficultés à trouver un emploi permanent, marché du travail trop tendu). Les répondants doivent indiquer le rôle joué par chacun des huit critères dans leur choix pour l'intérim.

Nous avons adapté cette approche en isolant six critères de choix (inspirés de l'étude d'Ellingson

& al. et des résultats de nos entretiens exploratoires), et en mesurant la décision de poursuivre la relation d'emploi intérimaire. Les trois critères caractérisant un choix volontaire sont : la liberté d'organisation, la possibilité de varier les expériences professionnelles et le fait que l'intérim permette d'obtenir des rémunérations supérieures. Les trois critères caractérisant un choix subi sont : la perte d'emploi, la volonté de travailler en attendant d'accéder à un emploi permanent et l'absence d'alternatives sur le marché du travail. Le répondant doit indiquer, pour chaque critère, si celui-ci a joué un rôle important ou marginal dans sa décision de travailler en intérim.

La mesure du degré de volition des salariés intérimaires s'organise donc comme suit :

Critères de choix de la relation d'emploi intérimaire
Evaluez le rôle joué par chacune des raisons suivantes dans votre choix pour l'intérim (réponse sur une échelle en trois points : un rôle important / un rôle minime / aucun rôle) - La possibilité d'organiser librement mon temps - La possibilité d'avoir des expériences professionnelles variées - Le fait que l'intérim paye bien - La perte de mon emploi précédent - L'impossibilité de trouver un contrat à durée indéterminée - La volonté de travailler en attendant de trouver un CDI
Volonté de poursuivre la relation d'emploi intérimaire
- Considérez-vous le travail intérimaire comme une solution durable ou intermédiaire dans votre vie professionnelle *(3 réponses possibles : durable / intermédiaire / je ne sais pas)* - Si on vous proposait un contrat à durée indéterminée aujourd'hui, l'accepteriez-vous ? *(3 réponses possibles : oui / non / je ne sais pas)*

2.4. L'employabilité (valeur intérimaire)

L'employabilité peut être envisagée de manière particulière dans le secteur de l'intérim, en raison du particularisme de le relation d'emploi : on ne peut utiliser directement les échelles de mesure disponibles pour les salariés permanents (ex : échelle d'employabilité perçue, « *perceived employability scale* » – Houser & Oda – 1990). Nous avons choisi d'évaluer l'employabilité des intérimaires en reprenant la notion de valeur intérimaire proposée par C. Jourdain [2002].

Cette valeur intérimaire peut être opérationnalisée en deux étapes. Une première étape consiste à évaluer la capacité du salarié à enchaîner régulièrement les missions (indicateur d'employabilité dans le secteur de l'intérim), puis une deuxième étape consiste à recenser les déterminants de cette employabilité. Nous pouvons considérer que la capacité à enchaîner les missions sans difficultés reflète la valeur professionnelle intrinsèque du salarié (son niveau de compétences) mais également sa valeur sur le marché de l'emploi intérimaire, c'est-à-dire d'un côté « un ensemble de compétences et savoir-faire propres à l'intérim, qui concernent des qualités et des

traits de caractères requis en intérim [Jourdain – 2002 p. 20] et d'un autre côté le niveau de pénurie concernant son métier sur le marché de l'emploi.

Nous proposons donc d'opérationnaliser la notion de valeur intérimaire en évaluant les trois aspects : capacité à enchaîner les missions, affirmation de qualités propres à l'intérim, et position sur le marché de l'emploi intérimaire en utilisant les questions suivantes :

Capacité à en enchaîner les missions
Eprouvez-vous des difficultés à enchaîner des missions en intérim ? *(réponses sur une échelle en 4 points de « aucune difficulté à « je n'y arrive pas »)*
Valeur intérimaire (qualités personnelles + position sur le marché de l'emploi intérimaire))
Si vous parvenez à enchaîner facilement des missions comment l'expliquez vous ? (*question fermée à réponses multiples)* - Je m'adapte facilement - Je suis qualifié - Je suis disponible - Mon agence sait qu'elle peut compter sur moi - Autre raison Si vous avez des difficultés à enchaîner des missions, comment l'expliquez-vous ? (*question fermée à réponses multiples)* - Il n'y a pas beaucoup d'emplois offerts dans ma spécialité - Mon agence ne me tient pas au courant des offres - Ma formation n'est pas adaptée aux offres d'emplois actuelles - Autre raison

2.5. Les variables socio-démographiques

Nous intègrerons plusieurs variables socio-démographiques dans notre étude : l'âge et le sexe des répondants, ainsi que leur niveau de qualification et leur ancienneté.

Ces variables seront opérationnalisées de manière directe (pour l'âge et le sexe) ou bien en utilisant des échelles ordinales (pour le niveau de qualification et l'ancienneté).

3. Les outils de mesure des variables intermédiaires

3.1. La mesure de l'insécurité perçue

3.1.1. Les outils disponibles

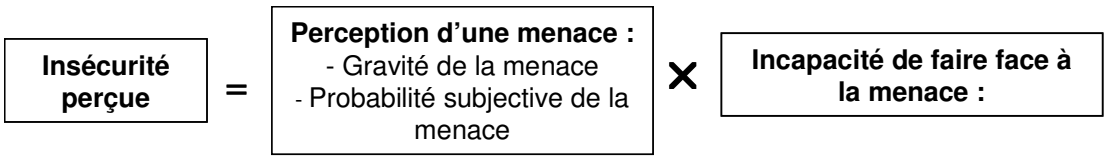
Le phénomène de l'insécurité au travail est étudié depuis longtemps, mais un regain d'intérêt s'est manifesté chez les chercheurs vers la fin des années 80 aux Etats-Unis [127], avec le développement de nouveaux outils de mesure. Il existe aujourd'hui plusieurs modèles disponibles, centrés sur la

[127] Ce regain d'intérêt est associé au développement des opérations de réorganisation dans l'économie américaine et à l'émergence du concept de « downsizing », qui sont considérés comme des sources de stress par plusieurs auteurs [Jick – 1985 ; Romzek – 1985]

dimension perçue de l'insécurité, et qui se réfèrent généralement à l'article fondateur de Greenhalt & Rosenblatt [1984]. Cet article met en avant l'aspect multidimensionnel de l'insécurité en isolant trois dimensions fondamentales qui se combinent : la perception d'une menace concernant l'emploi, la gravité de cette menace, et l'incapacité du salarié à contrer cette menace.

L'insécurité perçue doit alors être opérationnalisée comme le produit de ces différentes dimensions selon le schéma suivant :

Schéma 1 : Modèle d'insécurité perçue (d'après Grennhalt & Rosenblatt - 1984)



Ashford, Lee & Bobko [1989] proposent de combiner ces éléments dans une formule multiplicative à cinq dimensions combinant des aspects affectifs (gravité perçue des changements, évaluée d'après l'importance accordée par le salariés à certaines caractéristiques de son emploi) et des aspects cognitifs (évaluation de la menace de modification de la relation d'emploi)

Insécurité perçue = {Somme (importance des caractéristiques de l'emploi pour l'individu × menace perçue sur ces caractéristiques) + Somme (importance de la perte d'emploi pour l'individu × menace perçue de perte d'emploi)} × impuissance perçue à résister aux menaces.

Chaque dimension est mesurée par une échelle spécifique. L'échelle globale calculée selon cette méthode s'est révélée tout à fait fiable dans un contexte anglo-saxon, mais elle demeure « longue et complexe » selon les termes mêmes des auteurs (57 items au total). Il est donc nécessaire de la réduire et de l'adapter à la situation des intérimaires, afin de pouvoir l'intégrer à notre questionnaire d'enquête

3.1.2. L'adaptation de l'échelle d'insécurité perçue à la situation des intérimaires

La réduction de l'échelle d'insécurité perçue a déjà été réalisée, notamment en France par C. Fabre [1997], dans sa thèse consacrée aux effets des plans sociaux sur les attitudes des salariés restant. Nous adopterons la même démarche, qui consiste à conserver la méthode proposée par Ashford, Lee & Bobko et à réduire le nombre d'items et à simplifier la formule de calcul. Fabre [1997 p. 207] propose par exemple de retenir simplement deux dimensions dans une formule partiellement multiplicative : le degré de probabilité de la menace pesant sur les conditions d'emploi (7 items) multiplié par le degré de gravité ressenti par le salarié (7 items). Cette approche simplifiée nous paraît tout à fait transférable au cas des intérimaires : nous pouvons en effet remarquer que deux des dimensions présentes dans la formule d'Ashford et ses collègues paraissent peu adaptées à la situation des intérimaires : il s'agit de l'insécurité portant sur l'emploi

en général et de l'impuissance perçue à résister aux menaces.

En effet, on peut noter en premier lieu que la notion d'emploi au sens classique n'existe pas dans l'intérim en France : le salarié intérimaire français est en emploi uniquement durant ses missions. Il semble donc plus pertinent d'évaluer le problème de la « perte d'emploi » sous l'angle de l'enchaînement des missions (en remplaçant la probabilité de perte d'emploi par l'impossibilité d'enchaîner les missions).

En second lieu, il faut noter que la notion d'impuissance face à la menace fait partie de la définition même de l'intérim : par rapport à un salarié en contrat typique, l'intérimaire est impuissant à modifier les conditions et le terme de son emploi une fois que sa mission a débuté[128]. Il peut arriver qu'il ait un pouvoir de négociation avant le début de celle-ci, mais il ne peut pratiquement jamais agir une fois la mission débutée, sauf à démissionner. Nous ne retiendrons donc pas cette dimension.

L'insécurité perçue sera donc opérationnalisée dans notre modèle comme le produit de deux dimensions, représentées chacune par 6 items : une dimension affective traduisant l'importance ou valence accordée par l'intérimaire à certaines caractéristiques de sa relation d'emploi (qui permet d'évaluer la gravité en cas de perte) et une dimension cognitive traduisant l'évaluation par l'intérimaire de la menace pesant sur la continuité de sa relation d'emploi.

L'échelle globale est la suivante : :

Dimension affective de l'insécurité perçue (évaluation de l'importance accordée à certains aspects de la relation d'emploi)
Veuillez indiquer l'importance que vous accordez à chacune des propositions suivantes (*réponses sur une échelle à 4 points, de « sans importance » à « très important »)* : 1. Enchaîner régulièrement des missions 2. Obtenir des missions en rapport avec ma qualification 3. Maintenir un niveau de revenu régulier 4. Pouvoir travailler dans la même zone géographique 5. Organiser librement mes périodes de travail 6. Accomplir des missions variées
Dimension cognitive de l'insécurité perçue (évaluation de la probabilité de la menace pesant sur les caractéristiques d'emploi)
Les propositions suivantes concernent vos sentiments sur votre avenir proche. Veuillez indiquer le degré de probabilité de chacune d'entre elle (*réponses sur une échelle à 5 points, de « très improbable » à « très probable »*) 7. Enchaîner régulièrement des missions 8. Obtenir des missions en rapport avec ma qualification 9. Maintenir un niveau de revenu régulier 10. Pouvoir travailler dans la même zone géographique 11. Organiser librement mes périodes de travail 12. Accomplir des missions variées
Score d'insécurité perçue = (item 1 × item 7) + (item 2 × item 8) + (item 3 × item 9) + (item 4 × item 10) + (item 5 × item 11) + (item 6 × item 12)

[128] Les salariés intérimaires ne peuvent par exemple pas s'appuyer sur des leviers tels que la revendication individuelle ou l'action collective, à l'inverse des permanents.

3.2. La mesure du soutien organisationnel perçu

La notion de soutien organisationnel perçu a été proposée par R. Eisenberger et ses collègues [Eisenberger, Hutchison & Sowa – 1986]. Les auteurs mesurent le phénomène grâce à une échelle originale comportant 36 énoncés[129]. Cette échelle de soutien perçu est aujourd'hui largement utilisée dans les études anglo-saxonnes et françaises [ex: Eisenberger & al. – 1986 ; Settoon & al. – 1996 ; Rhoades & Eisenberger – 2002 ; Alis & al. – 2004 ; Manville – 2005]. Nous avons pris comme point de départ l'échelle d'origine réduite à 16 items (présentée en annexe 4), puis nous avons procédé en deux étapes afin d'adapter cette échelle au cas du soutien perçu de la part de l'agence d'intérim. Dans un premier temps, nous avons écarté certains items peu adaptés à la situation particulière des intérimaires (items 2 & 15), puis ceux sur lesquels l'ETT n'a que peu de prise (items 3 &14). Dans un second temps, nous avons utilisé l'analyse factorielle effectuée par les auteurs de l'échelle originale pour ne retenir que les items présentant les plus fortes contributions factorielles. Cela nous a permis de réduire l'échelle à 8 items.

L'échelle proposée est finalement la suivante :

Soutien organisationnel perçu de la part de l'agence *(réponses sur une échelle de Likert à 5 points)*
1. Mon agence se préoccupe très peu de moi 2. Mon agence prend vraiment en considération mes buts et mes valeurs 3. Mon organisation tire une certaine fierté de mon accomplissement au travail 4. Mon agence s'intéresse vraiment à mon bien-être 5. Je peux obtenir de l'aide de mon agence quand j'ai des problèmes 6. Quand je fais du bon travail, mon agence le prend en compte 7. Mon agence m'aide à accomplir le mieux possible mon travail 8. Mon agence porte attention à mon degré de satisfaction au travail

3.3. La mesure de l'équité perçue

Nous avons choisi d'évaluer le sentiment d'équité perçue des salariés intérimaires en prenant en référence leurs collègues de travail permanents rencontrés durant les missions d'intérim, en nous inspirant de l'analyse développée par Tansky, Gallagher & Wetzel [1997] pour les salariés à temps partiel. Ceux-ci proposent dans leur article une échelle de mesure comportant 6 énoncés, destinée à évaluer le sentiment d'équité relative ressenti par les salariés à temps partiel vis-à-vis de leurs collègues permanents sur différents aspects de leur travail (salaire, congés, assurances sociales, horaires, conditions de travail, contenu du travail). Nous avons repris et traduit cette échelle, en éliminant deux items inadaptés à la situation particulière des intérimaires (les congés et les assurances sociales). Nous avons restreint le champ de l'énoncé concernant les conditions de travail en demandant aux intérimaires d'évaluer plus précisément la pénibilité relative des tâches

[129] Les auteurs ont également proposé et testé dans la même étude une échelle réduite à 16 items.

qui leur étaient confiées. Nous avons en effet pu relever dans nos entretiens exploratoires que le sentiment d'inéquité ressenti vis-à-vis des salariés permanents concernait principalement cet aspect des conditions de travail.

L'échelle de mesure proposée est alors la suivante :

Equité relative perçu vis-à-vis des salariés permanents durant les missions. (*réponses sur une échelle à 5 points, de « très désavantagé » à « très avantagé »*)
Lorsque vous êtes en mission, vous êtes amenés à travailler avec des salariés permanents. Comment évaluez-vous votre situation par rapport à eux dans les domaines suivants : 1. La rémunération 2. Les horaires de travail 3. Le contenu du travail 4. La pénibilité des tâches confiées

5 Construction du questionnaire

5.1 Les items supplémentaires introduits dans le questionnaire

Nous avons complété notre questionnaire en introduisant certains items destinés à enrichir les informations disponibles. Nous avons introduit une question à choix multiple permettant aux répondants de préciser les raisons pour laquelle ils accepteraient un CDI si celui-ci leur était proposé : cette question a notamment pour but d'évaluer le rôle de la précarité dans la décision d'abandonner le travail en intérim.

Nous avons également demandé aux répondants de préciser leur métier. Cette question a un double objectif : en premier lieu, elle peut être utilisée dans l'analyse descriptive de l'échantillon et en second lieu elle peut permettre de repérer d'éventuels intérimaires « de métier » dans l'échantillon[130].

Afin d'enrichir l'analyse de l'implication professionnelle des intérimaires, nous avons enfin intégré trois questions, inspirées de l'enquête « profession intérimaire » [Manpower – 1999] destinées à évaluer l'image de l'intérim auprès des intérimaires, et la possibilité de mener une carrière « normale » dans ce secteur d'activité. Ces trois questions sont les suivantes :

Image de l'intérim auprès des intérimaires (*réponses sur une échelle de Likert à 5 points*)
1. Pour être intérimaire, il faut être compétent dans sa partie 2. On peut faire carrière dans l'intérim 3. On ne peut pas être intérimaire toute sa vie

[130] L'absence de salariés se déclarant intérimaires de métier dans notre échantillon n'apportera évidemment pas la preuve que ce type de salarié n'existe pas. Il fournira simplement un indice permettant d'étayer l'idée selon laquelle ce type de profils est très rare.

5.2. Méthodologie de construction

Le questionnaire a été mis en forme en utilisant le logiciel Sphinx. Nous avons pris le parti de reformuler la plupart des items présents dans les échelles de mesure sous une forme positive. Ce choix résulte d'un arbitrage entre les avantages et les inconvénients liés à l'usage d'items inversés dans les échelles de mesure (tout particulièrement dans les échelles de type Likert).

Il est parfois recommandé dans la littérature d'utiliser des items inversés pour lutter contre certains biais dans l'administration des enquêtes : ceux-ci sont censés par exemple réduire le biais d'acquiescement[131] [Anastasi & Urbina – 1997], voire l'effet de halo[132] [Roussel – 2005]. Les items des échelles de mesure de type Likert étant généralement rédigés sous une forme positive, les items inversés sont donc rédigés sous forme négative, et codés de manière inverse.

Certains auteurs considèrent cependant que les avantages liés à l'usage d'échelles « mixtes » (comportant une proportion inversés) sont trop limités par rapport à leurs inconvénients potentiels : ces items peuvent en effet entraîner des problèmes de consistance interne [Shrieschen & al. – 1993, Schrieschen & Eisenbach - 1995], de structure factorielle [Marsch – 1996, Schmitt & Stultz - 1985] et de validité [Holden & Fekken – 1990] dans les échelles de mesure. Il peut par exemple apparaître lors des analyses factorielles un facteur supplémentaire artificiel (appelé « facteur de méthode ») rassemblant uniquement les items inversés.

L'apparition de ce type de facteur peut être causé par des erreurs dans le remplissage du questionnaire qui peuvent être liées au manque d'attention ou à la difficulté de renseignement du questionnaire [Holden & Fekken – 1990 ; Marsh – 1996].

Des études menées dans le domaine de l'implication envers le syndicat [Kelloway & al. – 1992 ; Thacker & al. - 1990] ont montré que la présence d'items inversés fait effectivement apparaître un facteur de méthode lors des analyses factorielles, ce qui conduit les auteurs à recommander leur élimination. Nous avons donc choisi d'éliminer par principe les items codés négativement dans les échelles de mesure d'attitude, comme l'ont fait R. Liden et ses collègues [2003] dans leur étude consacrée à l'implication organisationnelle des salariés contingents. Quelques items formulés négativement ont cependant été conservés, lorsqu'une transformation positive leur faisant perdre du sens ou les faisait apparaître trop proches d'autres énoncés de la même

[131] Sur une échelle de Likert, ce biais peut amener les répondants à préférer les échelons positifs (« tout à fait d'accord ») aux échelons négatifs (« pas du tout d'accord »)

[132] L'effet de halo sur une échelle de Likert correspond au risque de voir le répondant répondre de la même manière à tous les items d'un même groupe de questions, par lassitude, lorsque le questionnaire apparaît long et répétitif.

échelle[133].

5.3. Organisation du questionnaire et codage des variables

Afin d'éviter un effet de halo, les questions des sous-échelles d'implication organisationnelle et professionnelle ont été mélangées, selon les recommandations de Meyer & Allen [1997 p.119]. Le nombre d'échelon des échelles de mesure des variables d'implication, qui était originellement prévu à 7 échelons a été réduit à 5, en raison de la longueur totale du questionnaire (plus de 90 questions à l'origine) et de la population à laquelle il est destiné. Cette réduction est destinée à limiter le risque de non-réponse liée à la lassitude du répondant face à la complexité et à la longueur du questionnaire ; elle est conforme à l'approche « pragmatique » recommandée par Roussel [2005 p.252] dans le cas de questionnaires dépassant les 60 items.

La plupart des variables de notre enquête sont mesurées par des échelles ordinales (sémantique-différentielles et de Likert). Selon une pratique très répandue en sciences de gestion, les réponses sont affectées d'un barème, ce qui permet d'assimiler l'échelle à une échelle d'intervalle, et traiter les items comme des variables métriques [Igalens & Roussel – 1998, p52). Lorsque les conditions de normalité sont remplies, ces variables pourront être soumises à des analyses quantitatives originellement conçues pour des variables métriques (ex : régression, analyse factorielle, analyse de variance)

Un tableau complet du codage du questionnaire définitif et des modes de calcul des variables de notre modèle est présenté en annexe 5.

Une fois terminée, cette première version du questionnaire d'enquête a été évaluée : un pré-test a été organisé auprès de salariés intérimaires et de responsables d'agence, puis une analyse exploratoire a été menée auprès d'un échantillon de salariés intérimaires.

La section suivante est consacrée à la présentation détaillée de ces analyses.

[133] On peut citer en exemple l'item « Rien ne m'empêche de changer de métier » extrait de l'échelle d'implication professionnelle, difficilement inversable ; ou encore l'item « Mon agence se préoccupe très peu de moi », extrait de l'échelle de soutien organisationnel perçu, qui, en cas d'inversion, devient trop proche de l'item « Mon agence s'intéresse vraiment à mon bien –être »

Synthèse de la section 1

Cette première section, consacrée au choix des outils de mesure adaptés au test des hypothèses formulées lors du chapitre précédent, nous a conduits à sélectionner, créer ou adapter onze échelles de mesure, correspondant aux variables de notre modèle de recherche.

Nous avons cherché à mesurer chaque variable du modèle par une échelle comportant au minimum trois énoncés, en suivant les recommandations habituellement formulées dans le domaine de la psychométrie, qui indiquent qu'il faut de préférence éviter de mesurer les concepts non directement observables (concepts latents) à l'aide d'indicateurs uniques [ex : Hikin- 1985 , Roussel – 2005].

En ce qui concerne les échelles de mesure de l'implication, nous avons tenté autant que possible de sélectionner ou adapter des outils compatibles avec la vision multidimensionnelle de l'implication que nous avons adoptée durant les chapitres précédents.

Les autres variables du modèle ont été mesurées à l'aide d'outils qui ont déjà démontré leur fiabilité dans des recherches antérieures (ex : échelles de soutien perçu ou d'insécurité perçue) ou bien à l'aide d'échelles spécifiquement adaptées à notre cadre d'étude (ex : valeur intérimaire perçue ou précarité objective).

Cette version initiale du questionnaire, qui sera évaluée lors d'un pré-test, puis administrée à un premier échantillon afin de s'assurer de sa validité et de sa fiabilité, comporte 98 énoncés.

Section 2 : Evaluation du questionnaire et validation des échelles de mesure

1 Les critères de qualité des instruments de mesure

Selon Evrard & al. [2000, p.288], deux critères importants permettent de juger de la qualité d'un instrument de mesure : il s'agit de sa fiabilité (ou fidélité) et de sa validité.

1.1 La fiabilité

La fiabilité de l'outil de mesure est satisfaisante lorsque celui-ci est suffisamment stable et cohérent : le même phénomène mesuré plusieurs fois avec le même instrument doit permettre d'obtenir le même résultat, et les énoncés constituant l'outil de mesure doivent permettre au répondant d'apporter des réponses cohérentes. La fiabilité peut donc être évaluée de plusieurs manières :

- La stabilité de l'outil peut être estimée dans le temps en administrant le même questionnaire à la même population à deux moments différents (méthode du test-retest). Elle peut également être évaluée auprès de sujets différents, en administrant en même temps le même questionnaire à deux échantillons différents (méthode des deux moitiés ou « split-half »). En pratique cette méthode des deux moitiés consiste soit à scinder l'échantillon de l'enquête en deux moitié et vérifier que les résultats obtenus sur les deux moitiés sont suffisamment corrélés, soit à scinder en deux les items d'une échelle de mesure et vérifier que les deux demi-échelles donnent des résultats corrélés sur l'ensemble de l'échantillon [Igalens & Roussel – 1998].
- La méthode recommandée pour mesurer la cohérence interne (appelée aussi homogénéité ou consistance) des échelles de mesure est généralement le calcul du coefficient Alpha de Cronbach [Cronbach - 1951]. Ce coefficient permet de vérifier si tous les items se réfèrent à des notions communes, autrement dit si chaque item présente une cohérence avec l'ensemble des autres items de l'échelle [Igalens & Roussel – 1998, p141].

Il peut se calculer en utilisant la formule simplifiée suivante [extraite de Peterson – 1994] :

$$\alpha = \frac{N \cdot \bar{r}}{(1 + (N - 1) \cdot \bar{r})}$$

avec : N = nombre d'énoncés de l'échelle et $\bar{r}$ *= moyenne de tous les coefficients de corrélation entre les énoncés.*

Le coefficient varie entre -∞ et +1 ; une échelle est considérée comme d'autant plus fiable que Alpha est proche de +1.

Les niveaux généralement admis en sciences sociales sont les suivantes (d'après Peterson – 1994 ; Evrard & al. – 2000) :

Alpha > 0,9	Fiabilité très forte mais qui risque d'être artificielle en sciences sociales si elle dépasse 0,95 (probabilité de redondance sémantique entre les items liée à la multiplication d'énoncés trop proches)[134]
Alpha compris entre 0,8 et 0,9	Bonne fiabilité (niveau recommandé dans les analyses confirmatoires)
Alpha compris entre 0,7 et 0,8	Fiabilité acceptable dans une phase exploratoire
Alpha compris entre 0,6 et 0,7	Fiabilité éventuellement acceptable pour une recherche à caractère exploratoire (sinon, l'échelle doit être épurée)
Alpha compris entre 0,5 et 0,6	Fiabilité limitée (l'échelle doit être épurée)
Alpha < 0,5	Fiabilité insuffisante (l'échelle doit être révisée ou abandonnée)

Une méta- analyse menée par Peterson [1994] sur 882 articles lui a permis d'isoler les niveaux moyens constatés en fonction des échelles étudiées : dans les articles intégrant des échelles de mesure d'attitude, l'alpha moyen est de 0,76 (0,79 pour les études intégrant une mesure de l'implication). Igalens & Roussel proposent de d'utiliser ces résultats comme norme de fiabilité [1998, p.145]. Dans le cadre de notre étude, nous testerons donc l'homogénéité des échelles de mesure grâce au coefficient Alpha de Cronbach, en nous référant à ces résutats commpe guide d'interprétation.

1.2. La validité

La validité d'un outil de mesure correspond à sa capacité à mesurer effectivement et efficacement le construit visé. Cette notion est propre au champ des sciences sociales, dans lesquelles la recherche porte souvent sur des concepts abstraits, non directement observables [Drucker & al.. 1999]. Cette validité doit être envisagée à plusieurs niveaux : on distingue habituellement la validité de contenu, la validité de trait et la validité prédictive.

1.2.2 La validité de contenu ou validité faciale

Il s'agit d'une évaluation subjective mais systématique de la manière dont le contenu d'une échelle représente bien le construit à mesurer [Malhotra – 2004 p 209]. Ce type d'évaluation est en général réalisé par le chercheur, qui peut s'appuyer également sur le jugement de ses pairs : le critère de validité repose alors sur la notion d'accord intersubjectif. Une échelle de mesure sera donc jugée valide si elle fait l'objet d'un consensus auprès d'un certain nombre d'experts. La vérification de la validité de contenu apparaît à la fois comme la première étape et le minimum

[134] Le coefficient alpha est sensible au nombre d'énoncés dans une échelle : la multiplication d'énoncés sémantiquement proches fait augmenter mathématiquement le niveau de l'alpha [Cortina – 1993]

requis lorsque l'on souhaite mesurer l'adéquation de l'outil de mesure par rapport aux concepts à mesurer [Schrieschen & al. – 1995].

En pratique, tester la validité de contenu d'un outil de mesure consiste à soumettre celle-ci au jugement de deux types d'évaluateurs : il s'agit en premier lieu des experts du domaine étudié (chercheurs ou professionnels connaissant bien le sujet) et en second lieu des représentants de la population à qui est destinée l'étude. A l'issue de cette opération, une première épuration des différentes échelles peut être réalisée en supprimant les items peu compréhensibles ou mal adaptés à la population visée, ainsi que les items peu représentatifs du concept, ambigus ou redondants [Roussel – 2005].

En ce qui concerne la présente étude, la validité de contenu sera évaluée lors d'un pré-test auprès d'un échantillon composé de d'experts du domaine (responsables d'agence) et d'intérimaires.

1.2.2. La validité de construit ou validité de trait

Tester la validité de construit dans une logique quantitative revient généralement à évaluer la représentativité statistique des items d'une échelle de mesure [Drucker & al.. 1999] : il s'agit pour le chercheur de s'assurer de la validité convergente et discriminante du construit. La validité convergente est assurée si l'on peut vérifier que les énoncés issus d'une échelle et destinés à mesurer un construit particulier soient suffisamment corrélés entre eux, ou que différents outils de mesure du même construit donnent des résultats convergents. La validité discriminante est assurée lorsque les items de l'échelle se distinguent suffisamment des items censés mesurer d'autres phénomènes voisins.

Plusieurs méthodes sont utilisables pour apprécier la validité convergente et discriminante : l'une des plus souvent recommandée est la matrice multitrait- multiméthodes [MTMM, Campbell & Friske – 1959], qui consiste à mesurer un construit multidimensionnel en utilisant plusieurs méthodes : l'application de cette méthode dans le champ de l'implication organisationnelle conduit par exemple le chercheur à mesurer les trois composantes de l'implication (affective, calculée et normative) en utilisant plusieurs échelles de mesure (ex : échelles tri-dimensionnelle de Meyer & Allen et d'O'Reilly & Caldwell). Cette méthode est rigoureuse, mais difficile à employer dans une étude telle que la notre, comportant plusieurs échelles de mesure, car elle alourdit considérablement le questionnaire et le rend difficilement testable.

La difficulté de mise en place de la méthode MTMM conduit souvent les chercheurs à lui préférer l'analyse factorielle, dont l'utilisation dans le domaine de la GRH progresse constamment depuis les années 60 [Igalens & Roussel – 1998, p.153]. Ce type d'analyse permet de juger à la fois de la validité convergente et discriminante des échelles de mesure. On peut schématiquement affirmer

que la validité convergente (capacité à mesurer précisément le concept) est assurée lorsque les résultats de l'analyse factorielle montrent que les items d'une échelle sont suffisamment corrélés à un facteur, et la validité discriminante (capacité à mesurer uniquement le concept) est assurée lorsque ces items sont corrélés de manière claire à un seul axe si le construit théorique sous-jacent est considéré comme unidimensionnel, ou à plusieurs axes (sans chevauchement) lorsque le construit est considéré comme multidimensionnel.

Dans le cadre de la présente étude, nous utiliserons donc l'analyse factorielle pour évaluer la validité des échelles de mesure multiples destinées à mesurer certaines variables. Bien que plusieurs échelles de notre questionnaire aient déjà fait l'objet de procédures de validation, nous entreprendrons de nouveaux tests, en suivant les propositions d'Igalens & Roussel [2005 p.106] qui recommandent de procéder à une vérification de fiabilité et de validité pour les questionnaires incorporant des outils préexistants, mais destinés à être utilisés dans un contexte différent de celui pour lequel ils ont été conçus.

1.2.3. La validité prédictive ou validité nomologique

La validité nomologique ou prédictive d'un construit peut se définir comme « le degré auquel les prévisions fondées sur un concept, qu'un instrument est censé mesurer, sont confirmées » [Zaltman & al- 1973, cités par Drucker Godard & al. – 1999 p 259]. Comme le remarquent Igalens & Roussel [1998], cette validité prédictive ne peut être évaluée qu'au moment de l'étude des relations empiriques entre les concepts. Il s'agit alors de vérifier que les prédictions théoriques concernant les relations entre les concepts mesurés sont vérifiées par des tests portant sur les données empiriques. Dans le cas de notre recherche, la validité nomologique pourra donc être évaluée lors de la phase de discussion des résultats obtenus suite aux tests réalisés sur les hypothèses de notre modèle (*voir chapitre suivant*).

2. Le pré-test du questionnaire

Le pré-test de notre questionnaire d'enquête poursuit deux objectifs : évaluer la validité de contenu et la faisabilité. Ce pré-test a été auprès d'un échantillon de 11 personnes : 2 chercheurs, 5 intérimaires et 4 responsables d'agences.

Nous souhaitions principalement évaluer lors de ce pré-test la transférabilité des échelles de mesure de certaines variables auprès d'une population de salariés intérimaires. Il faut en effet remarquer que la validité de contenu au sens strict ne constituait pas un problème majeur, étant donnée que les échelles de mesure que nous avons choisi d'utiliser ont toutes été préalablement testées auprès d'échantillons de salariés ; certaines d'entre elles (ex : échelle d'implication organisationnelle, échelle de soutien organisationnel perçu) ont même été utilisées dans de très

nombreuses études : on peut donc considérer que leur validité de contenu a été déjà éprouvée au sein de la communauté scientifique.

Il s'agissait donc surtout pour nous de vérifier que le questionnaire d'enquête était adapté à la population visée, et que les différents énoncés pouvaient s'appliquer à la situation des salariés intérimaires.

Sur le plan pratique, nous avons demandé aux salariés intérimaires de remplir le questionnaire en notre présence, en faisant part de leurs remarques ou de leurs difficultés au fur et à mesure de l'exercice. En ce qui concerne les responsables d'agence et les enseignants, nous leur avons demandé de lire et commenter le document.

Deux remarques importantes sont apparues de manière récurrente dans le discours des professionnels du secteur (intérimaires et responsables d'agence) : le questionnaire original, qui comportait 98 questions a été jugé trop long, et les échelles de mesure de type Likert ont été jugées répétitives, avec certains énoncés considérés comme trop complexes ou peu réalistes.

En premier lieu, nous avons constaté que c'est la longueur du questionnaire qui a fait l'objet des critiques les plus sévères : les intérimaires ont jugé le questionnaire trop long, et les responsables d'agence nous ont affirmé que l'administration d'une telle enquête était quasi-impossible, compte tenu de la population concernée. Plusieurs responsables nous ont affirmé procéder eux-mêmes à des enquêtes de satisfaction auprès de leurs intérimaires, et ont mis l'accent sur le très faible taux de retour obtenu. L'une des responsables d'agence ayant participé au pré-test nous a par exemple confié les difficultés et les réticences des intérimaires peu qualifiés vis-à-vis de la « paperasse », même lorsqu'il s'agit de documents importants comme les contrats ou les certificats de travail.

En second lieu, la présence de plusieurs groupes de questions avec des formats de réponse sous forme d'échelles (de type Likert ou sémantique-différentielles) a dérouté plusieurs répondants. Le côté répétitif de l'exercice a été souvent souligné, et plusieurs items ont posé des difficultés de compréhension ou ont été jugés inadaptés.

On peut illustrer ces difficultés en prenant l'exemple de l'énoncé n°10 de l'échelle d'implication dans la valeur-travail (« Je continuerai probablement à travailler même si je n'avais pas besoin d'argent »). Plusieurs répondants intérimaires ont jugé cette question fantaisiste ou mal posée : un intérimaire nous a par exemple fait remarquer que tout dépendait du type travail et du montant de la somme d'argent[135]. Certains responsables d'agence ont pour leur part considéré que cette question était peu pertinente vis à vis de répondants exerçant des professions pénibles et peu valorisées.

Face à l'ensemble de ces critiques, nous avons donc choisi de réduire la longueur de plusieurs

[135] Il est intéressant de noter que cette limitation a été également mise à jour par Harpaz, [1988] lors d'enquêtes sur la valeur-travail incorporant ce type de « questions de loterie ».

échelles, en éliminant les items jugés peu pertinents ou difficiles à comprendre par les répondants et les experts. Nous avons également modifié la rédaction de certaines questions pour les rendre plus accessibles. La liste des items écartés à la suite du pré-test est présentée en annexe 6. La réduction de la longueur des échelles peut apparaître critiquable, en raison des risques d'affaiblissement de la validité et de la fiabilité des outils, mais ces risques doivent être comparés aux risques de lassitude des répondants, d'effet de halo et de multiplication de non-réponses causés par un questionnaire trop complexe.

La réduction du nombre d'items dans les échelles de mesure d'attitudes ne réduit pas nécessairement leur fiabilité, à condition d'en conserver un nombre suffisant : il est généralement admis qu'un minimum de trois items peut être suffisant pour assurer la fiabilité d'une échelle d'attitude multiple [Cook & al. – 1981], et que les échelles courtes sont considérées comme un moyen efficace de minimiser les biais de réponse [Schmitt & Stultz – 1985, Schrieschen & al. 1990][136]. Igalens & Roussel [2005, p 106] recommandent ainsi de se limiter à 4 à 6 items par construit ou variable, afin de limiter la longueur du questionnaire. Des versions réduites du questionnaire d'implication organisationnelle de Meyer & Allen ont par exemple été employées dans les études sur l'implication des intérimaires : on peut citer en exemple Connelly, Gallagher & Gilley [2006], qui utilisent 4 items par dimension d'implication.

A la suite du retrait d'un certain nombre d'énoncés, et de la reformulation de certains autres, notre questionnaire d'enquête a été réduit à 86 items. Cette version (présentée en annexe 7) a été soumise à une procédure de validation destinée à évaluer la fiabilité et la validité de construit des différentes échelles multiples utilisées dans notre modèle, que nous allons détailler dans les paragraphes suivants.

3 Constitution de l'échantillon et administration de l'enquête

3.1 Constitution de l'échantillon

3.1.1 La cible de l'enquête

Notre étude demeure exploratoire : les salariés intérimaires ont fait l'objet de peu d'études empiriques dans le domaine de la GRH en France : leurs attitudes (en particulier leur implication au travail) sont encore peu explorées.

Nous avons choisi de réunir un échantillon de convenance, fondé sur la variété des profils d'intérimaires : nous avons tenté de réunir des salariés des deux sexes, d'âge et de profession et de niveaux de qualification variés. Cette méthode empirique est la plus souvent employée dans les

[136] Une méta analyse menée par T. Hinkin [1995] portant sur 277 échelles de mesure utilisés dans des études menées en sciences sociales montre que les échelles les plus fréquemment utilisées comportent 4 items (suivies des échelles comportant 3, puis 5 items)

recherches quantitatives dans le domaine de la GRH [voir Igalens & Roussel – 1998 p121], et dans les sciences sociales en général : elle consiste pour le chercheur à contacter toutes les personnes possibles correspondant à la définition précise de la population ciblée.

Nous avons vu dans le deuxième chapitre que les salariés intérimaires ont des profils socioprofessionnels spécifiques : ils sont moins qualifiés que la moyenne des salariés, et ils travaillent principalement dans l'industrie et le BTP, et, dans une moindre mesure, dans le secteur tertiaire. Afin de varier notre échantillon tout en nous adaptant aux particularismes de la population enquêtée, nous avons pris contact avec plusieurs agences d'intérim, spécialisées dans des domaines variés. Quatre agences ont accepté de participer à notre enquête (deux agences généralistes, une agence spécialisée dans le BTP et une agence spécialisée dans l'industrie).

3.1.2. La détermination de la taille de l'échantillon

La détermination de la taille de l'échantillon est dépendante des techniques d'analyse de données choisies. Dans notre cas, nous avons prévu d'utiliser les méthodes d'analyse factorielle lors de l'analyse exploratoire des échelles de mesure, puis des méthodes d'équation structurelles lors de l'analyse confirmatoire et d'une partie des tests d'hypothèse (en association avec des analyses de variance et de régression).

La taille minimale conseillée pour un échantillon destiné à faire l'objet d'une analyse factorielle exploratoire varie selon les auteurs entre 4 et 10 répondants par variables [Hinkin – 1995]. Dans les études comportant plusieurs échelles, ce nombre se calcule en fonction du nombre d'énoncés de l'échelle la plus longue (dans notre étude, il s'agit de l'échelle d'implication organisationnelle, qui comporte 14 énoncés). Dans ce cadre, la taille minimale de l'échantillon serait donc de 70 salariés et la taille correspondant au niveau d'exigence le plus élevé devrait être de 140 répondants.

En ce qui concerne l'usage des méthodes d'équation structurelles, Roussel & al [2002, p. 49] recensent différentes recommandations, et proposent des seuils minimum concernant le nombre de répondants (au moins 5 individus par paramètre à estimer dans un modèle d'équations structurelles, avec en tout état de cause un échantillon de 100 à 150 individus minimum). Dans un ouvrage plus récent Roussel [2005] recommande finalement de réunir au moins 200 individus lorsque des procédures d'analyse exploratoire et confirmatoire sont envisagées. Nous nous sommes finalement fixés un objectif de 200 répondants, permettant de satisfaire les seuils minimums exigés. La taille de cet échantillon nous apparaît également satisfaisante, car elle est supérieure à la moyenne des échantillons d'intérimaires réunis dans les études que nous avons collectées dans notre revue de littérature (*voir chapitre 2*).

3.2. Mode d'administration

Lors de nos entretiens exploratoires et des pré-tests du questionnaire avec les directeurs d'agence, nous avons envisagé les différents modes d'administration d'enquête.

Nous nous sommes rapidement rendus compte que l'administration de l'enquête par voie postale risquait d'être vouée à l'échec, car plusieurs responsables d'agence ont insisté sur le fait que le contact par courrier avec les intérimaires était souvent difficile (particulièrement semble-t-il pour les salariés des secteur du BTP). La longueur de notre enquête et la complexité des certaines questions était également jugées excessives (malgré la reformulation et la suppression de certaine d'entre elles) : un responsable d'une grande enseigne nous a par exemple communiqué des questionnaires internes de satisfaction ne dépassant pas 10 énoncés pour lesquels il ne parvenait pas à obtenir un taux de retour suffisant.

Nous avons alors opté pour une auto administration encadrée du questionnaire, en contact direct [Roussel- 2005 p 254]. Cette méthode présente l'avantage de pouvoir expliquer aux salariés en face à face le « mode d'emploi » du questionnaire, mais elle réclame beaucoup de temps car les salariés intérimaires doivent être contactés individuellement : les ETT n'organisent en effet pratiquement jamais des réunions avec leurs salariés, ou des séances de formation collectives durant lesquelles les enquêtes auto administrées par contact direct sont réalisables auprès d'un ensemble de salariés.

Les intérimaires ont donc été sollicités individuellement pour remplir le questionnaire lors de leur passage dans l'agence, en restant sur place : ceci a permis de communiquer des consignes claires sur la manière de remplir le document, et de fournir des explications éventuelles. Nous avons contrôlé l'administration d'une partie des enquêtes, et les autres ont été confiées à des personnes travaillant dans les agences de travail temporaires.

Cette méthode s'est avérée efficace et rentable : la qualité globale des questionnaires recueillis est bonne (peu d'entre eux ont du être éliminés ; le nombre de valeurs manquante dans les questionnaires conservés est faible). L'enquête a été administrée dans quatre agences de travail temporaire (trois d'entre elles étaient situées dans la région PACA et une en Bretagne).

Nous avons recueilli un total de 217 questionnaires : 9 d'entre eux ont été éliminés pour différentes raisons (plusieurs pages non remplies, incohérences dans le renseignement des échelles de type Likert ou lassitude manifeste du répondant l'ayant conduit à interrompre le questionnaire).

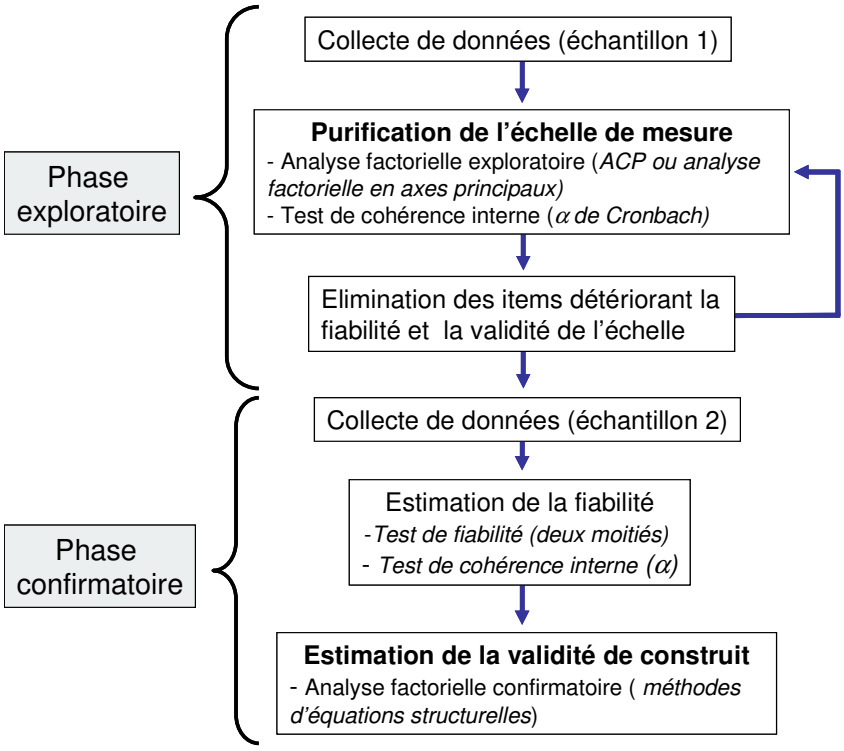
Au final, 208 questionnaires exploitables ont été conservés pour constituer notre échantillon d'enquête.

4. La validation des échelles de mesure

Un certain nombre de variables de notre modèle sont évaluées par des échelles de mesure multiples de type échelles de Likert. L'étude de la validité des construits mesurés par ce type d'échelle, extrêmement répandues en sciences de gestion, suit le plus souvent un certain nombre d'étapes extraites de la démarche générale de construction d'échelles de mesure proposée initialement par G. Churchill [1979] dans le domaine du marketing, et connue sous le nom de « paradigme de Churchill ». La méthode que nous allons utiliser a été exposée par Roussel [2005] : elle s'appuie sur une actualisation et un aménagement de la démarche originale de Churchill, qui prend en compte les principales critiques et améliorations proposées par différents auteurs depuis le milieu des années 80 [ex : Gerbing & Anderson – 1988 ; Fabrigar & al. – 1999 ; Mc Callum & al. – 1999]. La démarche générale de validation comporte deux grandes phases : une phase exploratoire destinée à purifier les instruments de mesure en utilisant une méthode itérative, et une phase confirmatoire visant à vérifier la fiabilité et la validité des instruments épurés.

Ces deux étapes peuvent être schématisées comme suit :

Figure 2 : La démarche de validation de construit dans le cas de variables mesurées par des échelles multiples (d'après Churchill- 1979 ; Roussel – 2005)



4.1 Analyse exploratoire

Afin de se rapprocher de la démarche recommandée par Churchill [1979], nous avons choisi effectuer nos opérations d'analyse exploratoire et confirmatoire sur deux échantillons différents, en divisant notre échantillon d'enquête initial (n = 208) en deux sous-échantillons comportant respectivement 68 et 140 répondants, en nous inspirant de la procédure choisie par plusieurs auteurs [ex : Belghiti & Briole- 2004, Manville – 2005]

Nous avons donc réuni un échantillon de 68 salariés intérimaires, qui permet de respecter le nombre minimum requis de répondants sur toutes les échelles de notre étude :

Echelle	Nombre d'items	Nombre de répondants	Rapport nombre d'items / nombre de répondants.
Soutien organisationnel perçu	6	68	11 répondants par item
Locus of control	6	68	11
Equité perçue	4	68	17
Implication organisationnelle	14	88[137]	5,7
Implication professionnelle	8	68	8,5
Implication dans les valeurs du travail	7	68	9,7

4.1.1. Procédure et choix méthodologiques

La purification des instruments de mesure sera réalisée en utilisant conjointement l'analyse de cohérence interne (coefficient alpha de Cronbach) et l'analyse factorielle. En suivant les recommandations de Gerbing & Anderson [1988], nous évaluerons en premier lieu la dimensionnalité des échelles de mesure avant de mesurer leur cohérence interne.

Il existe deux méthodes principales pour réaliser une analyse factorielle de type exploratoire : l'analyse en composantes principales (ACP) et l'analyse factorielle « classique » en facteurs communs et spécifiques (AFCS, dite aussi analyse en axes principaux ou en facteurs principaux). L'ACP est longtemps restée la méthode la plus utilisée : elle est par exemple recommandée dans plusieurs ouvrages méthodologiques en langue française [ex : Evrard & al. – 2000 ; Igalens & Roussel – 1998], et est également recommandée par Churchill [1979] lorsqu'il s'agit d'épurer les échelles de mesure.

Il apparaît cependant que l'ACP est remise en cause lorsqu'elle est utilisée dans le cadre de procédures de validation d'échelles destinées à mesurer des construits latents. Roussel [2005 p.258] remarque que cette technique constitue une approximation de l'analyse factorielle classique : elle conduit à surestimer les contributions factorielles et les communautés (part de variance expliquée par les facteur communs), et à sous-évaluer les corrélations entre les facteurs. Ce phénomène s'explique principalement par une prise en considération différente de la variance selon les deux techniques [Baillargeon – 2003 p.5, Roussel- 2005 p.258] :

[137] 20 salariés supplémentaires ont été sélectionné dans le reste de l'échantillon afin de parvenir au ratio requis

- Dans les modèles d'analyse factorielle classique, la variance de chaque variable est décomposée en trois parties : la variance commune (causée par les facteurs latents), la variance spécifique (assujettie à aucun facteur) et la variance d'erreur. L'analyse factorielle ne porte que sur la part de variance commune, et tente d'en extraire les facteurs sous-jacents[138].
- Dans l' ACP au contraire, aucune différence n'est faite entre les trois types de variance, et l'analyse porte sur la variance totale. Etant donné que les saturations et les communautés sont alors surestimées, et les corrélations entre facteur sous-estimées, la solution factorielle obtenue peut donc se révéler plus facile à interpréter, mais elle incorpore une part d'erreur.

Roussel [2005 p. 258] s'appuie alors sur plusieurs contributions récentes dans le domaine de l'analyse des données [ex : Nunnaly & Berstein – 1994 ; Falissard – 2001 ; Preacher & mc Callum – 2003] pour recommander parmi les différentes techniques l'analyse factorielle en axes principaux (AFAP[139]) lorsque l'objectif est de construire un modèle linéaire comportant des variables latentes. Un autre intérêt de la technique d'analyse en axes principaux relevé par Fabrigar et ses collègues [Fabrigar & al. – 1999] est qu'elle peut s'appliquer dans le cas où la multinormalité des variables n'est pas assurée (au contraire de l'ACP, qui nécessite en principe une distribution multinormale des variables). Or, les variables non distribuées normalement sont relativement fréquentes dans le domaine des sciences sociales, tout particulièrement lorsque l'on travaille sur des variables d'intervalle de type Likert. Donada & Mbengue [1999, p 387], qui remarquent que les techniques de l'ACP et de l'analyse factorielle classique fournissent des résultats souvent comparables , résument clairement le critère de choix en fonction des objectifs du chercheur : « si l'objectif de recherche est simplement de résumer les données, alors l'ACP est le meilleur choix. Par contre, si l'objectif de recherche est de mettre en évidence une structure sous-jacente aux données (c'est-à-dire identifier des variables latentes ou des construits) alors l'analyse factorielle en facteurs communs et spécifiques est le choix qui s'impose »[140].

Etant donnée l'orientation de notre recherche, nous adopterons donc l'analyse factorielle « classique », en facteurs communs et spécifiques. Pour être plus précis nous utiliserons en

---

[138] Au niveau pratique, la variance commune est estimée par le coefficient de corrélation multiple (R^2). Avant de débuter l'analyse factorielle, les valeurs de R^2 sont placées dans la diagonales de la matrice de corrélation, en remplacement des valeurs 1 (qui restent utilisées dans les procédures d'ACP).

[139] Il existe plusieurs techniques pour l'analyse factorielle classique disponibles dans les logiciels d'analyse des données : méthode des moindres carrés non pondérés, méthode du maximum de vraisemblance, alpha-factorisation…Nous utiliserons en priorité la méthode d'analyse en axes principaux, recommandée par Roussel [2005 p. 258] pour l'épuration des échelles de mesure de construits.

[140] Une approche originale de la différenciation entre ACP et AFCS est proposée par Lauri Tarkkonen, professeur de mathématiques à l'université d'Helsinki (cité par C. Durand – 2003). Un extrait est disponible en annexe 8.

priorité l'analyse factorielle en axes principaux (AFAP) qui s'accommode d'une distribution s'écartant de la normale pour les variables analysées. En cas d'échec de l'analyse factorielle en axes principaux, nous utiliserons l'ACP afin de parvenir à dégager une structure factorielle pour toutes nos échelles de mesure[141].

Une fois la méthode d'extraction des facteurs décidée, il faut procéder à l'interprétation, voire à l'épuration des solutions factorielles obtenues.

Les procédures recommandées pour l'épuration des échelles de mesure font appel à diverses techniques d'interprétation et règles de décisions propres à l'analyse factorielle.

Il est important de noter que la plupart de ces règles et recommandations ont un caractère empirique, arbitraire et subjectif [Evrard & al. – 2000 ; Preacher & mc Callum – 2003 ; Roussel – 2005] : elles tirent leur validité d'une forme de consensus au sein de la communauté des chercheurs.

Notre démarche d'épuration comprendra 4 étapes :

Etape 1 : Analyse des possibilités de factorisation de l'échelle.

La question préalable à toute analyse factorielle menée sur une série de données consiste à se demander si celles-ci sont factorisables, autrement dit « si elles forment un ensemble suffisamment cohérent pour qu'il soit raisonnable d'y chercher des dimensions communes » [Evrard & al. – 2000, p.377]. Plusieurs techniques permettent d'apprécier cette caractéristique :

- L'examen de la matrice de corrélations entre les énoncés de l'échelle doit faire apparaître plusieurs corrélation suffisamment élevées entre les variables.

- L'utilisation du test MSA (*measure of sampling adequacy*) de Kaiser, Meyer & Olkin (également appelé test KMO) qui permet de mesurer la capacité de factorisation au niveau de l'échelle ou de chacun des énoncés[142]. Un niveau de MSA élevé (proche de 1) pour l'échelle indique qu'il existe une solution factorielle statistiquement acceptable qui représente les relations entre les variables.

Les seuils d'acceptabilité préconisés par Kaiser [cité par Norusis/SPSS – 1993] sont les suivants :

MSA < 0,5	Inacceptable (échelle non factorisable)
0,5 < MSA < 0,6	Médiocre
0,6 < MSA < 0,7	Moyen
0,7< MSA < 0,8	Bon
0,8< MSA< 0,9	Très bon
MSA > 0,9	Excellent

- **L'utilisation du test de sphéricité de Bartlett**, qui vérifie l'hypothèse nulle selon laquelle

[141] La méthode d'analyse factorielle en axes principaux ne permet pas toujours en effet d'obtenir une solution (dans certains cas, l'analyse ne converge pas, ce qui ne permet pas d'extraire les facteurs attendus). L'ACP présente l'avantage de toujours fournir une solution, qu'il convient bien évidemment d'interpréter.

[142] L'adéquation (MSA) des items pris individuellement se trouve sur la diagonale de la matrice de corrélation anti-image (disponible en sortie sur le logiciel SPSS) : une valeur >0,5 est considérée comme acceptable.

toutes les corrélations seraient égales à zéro. Ce test est très sensible au nombre de cas; il est presque toujours significatif ce nombre de cas est suffisamment élevé (c'est-à-dire s'il y a plus de 5 observations par variable).

Etape 2 : Choix du nombre d'axes factoriels à retenir

Dans les études visant à isoler des construits latents, on peut considérer que chaque axe factoriel représente une dimension du construit. Les règles empiriques suivantes permettent d'aider à fixer le nombre de facteurs retenus :

- La fixation d'un seuil minimum de variance expliquée. On considère généralement qu'il faut retenir suffisamment d'axes pour restituer au minimum 50% de la variance de l'échelle [Igalens & Roussel – 1998] .

- Le critère des valeurs propres (règle de Kaiser) recommande de ne conserver que les facteurs dont les valeurs propres (*eigenvalues,* représentant schématiquement la quantité d'information extraite par les facteurs) sont supérieures à 1.

- L'examen de la courbe des valeurs propres (*scree test*) : La courbe des valeurs propres est construite en mettant en rapport le nombre de facteurs (en abscisse) avec leur valeur propre (en ordonnée). Cette courbe fait en principe apparaître un point d'inflexion (coude) à partir duquel la courbe s'aplatit : seuls les facteurs situés à gauche du point d'inflexion devraient être retenus. Ce test fournit une aide à la décision surtout lorsque le nombre de facteurs est important. Il existe également des test plus précis, notamment **le test MAP proposé par Velicer** [Zwick & Velicer – 1986], qui permet de déterminer le nombre d'axes s'ajustant le mieux à la distribution étudiée.

Etape 3 : Elimination des items nuisant à la validité des construits (épuration)

L'objectif de cette étape est de parvenir à une structure factorielle claire, c'est-à-dire une situation dans laquelle chaque énoncé de l'échelle est significativement corrélé à un facteur et un seul. Plusieurs techniques et règles de décision peuvent et doivent être conjointement utilisées lors de cette étape :

- **Le critère des communautés** : La communalité ou communauté d'un énoncé mesure la part de variance de cet énoncé restituée par les facteurs retenus. En deçà de certains seuils, la contribution des énoncés à l'explication du facteur est considérée comme médiocre, et peut conduire à leur élimination de l'échelle[143]. Les valeurs de seuils proposées par Roussel [2005, p. 264] sont les suivantes :

[143] L'usage de ce seul critère pour éliminer une variable doit être évité : l'examen des contributions factorielles doit être également réalisé. Un énoncé qui a une faible communauté mais qui contribue clairement à un facteur et un seul peut être conservé.

Communauté > 0,8	Très bonne représentation (forte contribution)
Communauté comprise entre 0,65 et 0,8	Bonne représentation
Communauté comprise entre 0,4 et 0,65	Représentation moyenne
Communauté < 0,4	Représentation médiocre (élimination possible)

- Le critère des contributions factorielles (*loadings*) : la contribution (ou saturation) d'un énoncé sur un axe factoriel correspond à la corrélation entre cet énoncé et l'axe considéré. Ce critère est important, car il est à la base des jugements de validité convergente et discriminante. Il est en général admis qu'une contribution est considérée comme significative si elle est au moins égale à 0,3. Au-delà de 0,5, on peut la considérer comme acceptable.

Deux règles de décision sont en général associées à ces valeurs :

- Il est conseillé de supprimer les énoncés n'ayant aucune contribution supérieure ou égale à 0,5 sur au moins l'un des facteurs, afin d'améliorer la validité convergente de l'échelle
- Il est conseillé de supprimer les énoncés ayant des contributions supérieures à 0,3 sur plusieurs facteurs, afin d'améliorer la validité discriminante de l'échelle.

- Le jugement du chercheur : Si l'échelle testée a déjà fait l'objet de recherches antérieures, l'interprétation des axes factoriels peut être guidée par le niveau des connaissances accumulées sur le construit. Si l'on prend en exemple l'implication organisationnelle, de nombreux travaux ont été menés sur l'échelle tridimensionnelle de Meyer & Allen et ont pu valider une structure en trois dimensions (affective calculée et normative) : la connaissance préalable de ces trois dimensions peut guider l'interprétation des itérations factorielles.

La technique des rotations factorielles fournit une aide précieuse à la décision, en permettant souvent de rendre plus lisible le tableau des contributions factorielles. Elles doivent être utilisées lorsque la première itération fournit des résultats difficiles à interpréter. Deux types de rotations sont généralement utilisées : rotations orthogonales (Varimax, Quartimax et Equamax su SPSS) et rotations obliques (Direct Oblimin ou Promax sur SPSS). Les rotations orthogonales sont fondées sur l'hypothèse que les axes factoriels sont indépendants, et les rotations obliques admettent la possibilité que les axes soient corrélés (ce qui est souvent le cas dans les sciences sociales, ou des construits peuvent posséder plusieurs dimensions corrélées[144]. Certains auteurs [ex : Igalens & Roussel – 1998 ; Pedahzur & al – 1991] recommandent de réaliser systématiquement les 2 types de rotation, et de retenir la solution la plus facilement interprétable.

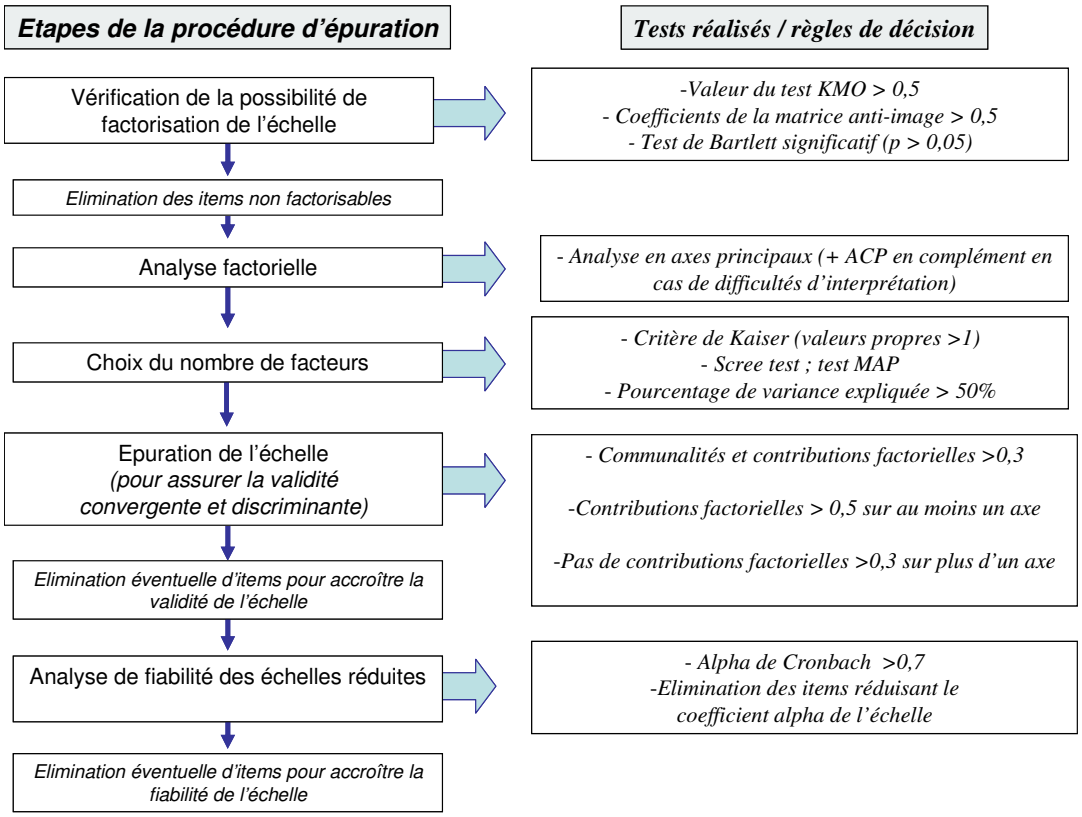
[144] L'échelle d'implication organisationnelle de Meyer et Allen fournit un bon exemple de construit multidimensionnel avec sous-dimensions corrélées : l'implication normative apparaît généralement corrélée à l'implication affective dans les études empiriques (voir la méta-analyse de Meyer & al. – 2002)

Etape 4 : Test de la fiabilité des échelles obtenues

Le test de la fiabilité des échelles obtenues après épuration éventuelle est réalisé en utilisant le coefficient **Alpha de Cronbach** Il est encore possible d'épurer les échelles à ce stade en supprimant les items dont le retrait permet d'augmenter significativement le coefficient alpha.

Les règles guidant notre procédure d'épuration peuvent finalement être résumées dans le schéma suivant :

Figure 3 : La procédure d'épuration des échelles de mesure.



Une remarque importante doit être faite en conclusion de ce paragraphe méthodologique. Lorsque l'analyse factorielle amène à conclure que des items doivent être éliminés, il est souvent nécessaire d'arbitrer entre la fiabilité de l'échelle et la validité de construit : la suppression d'énoncés peut réduire le niveau du coefficient alpha, mais permet en contrepartie d'obtenir des structures factorielles plus claires, garantes d'une meilleure validité convergente et discriminante. Nous privilégierons les résultats issus de l'analyse factorielle, sous réserve de conserver des coefficients alpha voisins de 0,7, qui demeure la norme la plus commune d'acceptabilité. Nous tenterons également de conserver au minimum trois énoncés par construit ou dimension, afin de pouvoir assurer une représentation suffisamment riche des variables de notre modèle.

4.1.2. Analyse factorielle exploratoire et épuration des échelles de mesure

Les analyses factorielles et les tests d'homogénéité ont été réalisés à l'aide du logiciel SPSS (version 11). Nous avons inclus dans cette analyse toutes les échelles multidimensionnelles de type Likert utilisées dans notre modèle : Locus of control (LOC), volition, valeur intérimaire, équité relative perçue, soutien organisationnel perçu (SOP), autonomie perçue, implication organisationnelle, implication dans la profession et implication dans les valeurs du travail. Les outils de mesure de l'insécurité perçue et de la précarité objective ne sont pas étudiés dans cette partie, car nous verrons qu'il ne s'agit pas de variables latentes classiques mesurées grâce à des échelles. Nous développerons le processus de validation de ces deux construits dans le paragraphe 5 de cette section.

Nous allons à présent présenter les principaux résultats de l'analyse exploratoire des échelles de mesure. Les détails des analyses et des procédures d'épuration sont disponibles en annexe 8.

4.1.2.1 Echelle de locus of control

L'échelle de Locus of control professionnel a fait apparaître une capacité de factorisation médiocre : plusieurs corrélations faibles et/ou négatives apparaissent sur la matrice de corrélations, le niveau du test KMO est médiocre (= 0,57) et deux énoncés sont mal représentés sur la diagonale de la matrice anti- image. La procédure d'épuration nous conduit à éliminer ces items (LOC 1 & LOC2).

Les résultats obtenus avec une échelle réduite à 4 items sont les suivants :

Enoncés de l'échelle	***Communautés***	***Contributions factorielles***
LOC 3	**,290**	**,538**
LOC 4	**,200**	**,447**
LOC 5	**,632**	**,795**
LOC 6	**,364**	**,603**
Alpha = 0,68	**Variance totale expliquée = 37 %**	

La solution factorielle extraite est insatisfaisante , la variance totale expliquée atteint à peine 37%, la plupart des communautés sont à un niveau insuffisant, et les contribution factorielles sont peu élevées en moyenne. La fiabilité apparaît légèrement en deçà des normes d'acceptabilité (< 0,7).

La qualité générale de l'échelle de locus of control est donc médiocre : étant donné qu'il ne s'agit pas d'une variable centrale dans notre modèle de recherche, nous décidons de ne pas la prendre en compte cette attitude pour la suite de notre recherche.

4.1.2.2. Echelle de préférence pour l'intérim (volition)

L'échelle se révèle moyennement factorisable (KMO = 0,61). La première itération nous conduit à une solution restituant pratiquement 50% de la variance de l'échelle, avec les résultats suivants :

Enoncés de l'échelle	*Communautés*	*Contributions factorielles*
Volition 1	**,603**	**,777**
Volition 2	**,183**	**,428**
Volition3	**,553**	**,744**
Alpha = 0,67	**Variance totale expliquée = 48,6%**	

La solution factorielle proposée pour l'échelle réduite est unidimensionnelle ; elle restitue moins de 50% de la variance, et les trois énoncés contribuent significativement sur un seul facteur. Le deuxième énoncé apparaît toutefois très mal représenté : son retrait limite le nombre d'énoncés de l'échelle, mais permet d'obtenir une meilleure fiabilité : le coefficient Alpha passe à 0,73, et les deux énoncés expliquent 80% de la variance de l'échelle. Nous décidons donc de réduire l'échelle à deux items (volition 1 et volition3).

4.1.2.3 : Echelle d'employabilité perçue (valeur intérimaire)

L'échelle se révèle peu factorisable (KMO = 0,54). L'usage de l'analyse factorielle en axes principaux ne permet pas de converger vers une solution. Nous utilisons donc l'analyse en composantes principales (ACP). La première itération nous conduit à une solution restituant plus de 50% de la variance de l'échelle, avec les résultats suivants :

Enoncés de l'échelle	*Communautés*	*Contributions factorielles*
Employabilité 1	**,824**	**,908**
Employabilité 2	**,329**	**,573**
Employabilité 3	**,575**	**,759**
Alpha = 0,63	**Variance totale expliquée = 57%**	

La fiabilité de l'échelle est inférieure à la norme habituelle, mais demeure acceptable dans une étude à caractère exploratoire. Nous la conservons donc en l'état en attendant les résultats de l'analyse factorielle confirmatoire, qui nous permettront de décider définitivement de son maintien ou de son retrait.

4.2.1.4 : Echelle d'autonomie perçue

L'échelle d'autonomie révèle une capacité de factorisation trop faible (test KMO = 0,47) : le premier item (correspondant à la possibilité de refuser des missions) est très mal représenté sur la diagonale de la matrice anti-image. Nous décidons donc de limiter l'échelle à deux items, qui ont trait à la faculté de l'intérimaire à négocier sur son salaire ou le contenu de son travail.
Le coefficient Alpha de fiabilité pour ces deux items est de 0,86. Nous décidons donc de conserver l'échelle réduite à deux énoncés.

4.1.2.5. Echelle de soutien organisationnel perçu

La capacité de factorisation de l'échelle de soutien perçu est apparue bonne (KMO = 0,79).
Suite à la première itération de l'analyse factorielle, un énoncé mal représenté dans le tableau des communauté et présentant une contribution factorielle trop faible (< 0,3) a été éliminé (POS 1) : la variance expliquée est passée à 49 %. On peut noter que cet item est le plus généraliste (« mon agence s'intéresse vraiment à mon bien-être »). Les items décrivant des actions précises ont tous été sélectionnés, ce qui indique que les sujets interrogés ont peut-être été plus à l'aise pour former des jugements cohérents sur le soutien perçu de la part de l'agence à partir de propositions concrètes.
Les résultats obtenus avec une échelle réduite à 5 items sont les suivants :

Enoncés de l'échelle	*Communautés*	*Contributions factorielles*
POS2	,483	**,695**
POS3	,325	**,570**
POS4	,423	**,651**
POS5	,443	**,665**
POS6	,786	**,886**
Alpha = 0,81	**Variance totale expliquée = 49 %**	

La solution factorielle proposée correspond à un construit unidimensionnel, en adéquation avec les résultats d'Eisenberger & al. [1986], auteurs de l'échelle originale. Les contributions factorielles sont significatives, et regroupées sur un seul axe. Le niveau du coefficient alpha est très satisfaisant. Nous conservons donc l'échelle de soutien organisationnel perçu sous sa forme réduite à cinq énoncés.

4.1.2.6. Echelle d'équité relative perçue

La capacité de factorisation de l'échelle est apparue suffisante (test KMO = 0,78)
La première itération nous a conduit à une solution restituant pratiquement 50% de la variance de l'échelle, avec les résultats suivants :

Enoncés de l'échelle	*Communautés*	*Contributions factorielles*
Equité 1	,456	**,675**
Equité 2	,654	**,809**
Equité 3	,470	**,685**
Equité 4	,502	**,709**
Alpha = 0,79	**Variance totale expliquée = 49,3 %**	

La solution factorielle proposée pour l'échelle réduite est unidimensionelle ; elle restitue environ 50% de la variance, et les quatre énoncés contribuent significativement sur un seul facteur. Nous pouvons considérer que la structure factorielle proposée est claire. Le niveau de fiabilité de l'échelle étant acceptable, nous la conservons sous sa forme originale.

4.1.2.7. Echelle d'implication organisationnelle

L'échelle d'implication organisationnelle présente une bonne capacité de factorisation (test KMO = 0,85). La première itération conduit à une solution en deux axes (variance totale expliqué = 57%), confirmée par l'examen du graphique des valeurs propres et le test MAP de Velicer, qui s'avère assez difficilement interprétable.

La structure la plus claire apparaît à la suite d'une rotation Varimax :

Enoncés de l'échelle	*Communautés*	*Contributions factorielles*	
		Axe1	*Axe2*
IOA1	,587	**,766**	
IOA2	,796	**,896**	
IOA3	,401	**,636**	
IOA4	,682	**,806**	
IOA5	,616	**,778**	
IOC1	,412	**-,365**	**,570**
IOC2	,598		**,751**
IOC3	,467		**,673**
IOC4	,391		**,542**
IOC5	,416		**,647**
ION1	,489	**,669**	
ION2	,384	**,605**	
ION3	,421	**,418**	**0,452**
ION4	,619	**,753**	
	Variance totale expliquée = 49 %		

La matrice des contributions montre clairement que la dimension affective de l'implication est très bien représentée dans sa quasi-totalité, sur le même axe. On note également que la dimension normative apparaît clairement, mais de manière problématique : elle se confond totalement avec la dimension affective. Cette difficulté est bien connue des chercheurs ayant travaillé sur le modèle tri-dimensionnel d'Allen et Meyer [ex : Dunham & al.- 1994 ; Ko & al. – 1997] : la

distinction entre les trois composantes de l'implication est généralement prouvée par analyse factorielle confirmatoire dans les études anglo-saxonnes [Meyer & al. – 1990 ; Hackett & al. – 1994] et françaises [Paillé – 2002 ; Belghiti & Briole – 2004], mais les dimensions affective et normative sont significativement corrélées. La dimension calculée est également bien représentée sur le deuxième axe. Nous pouvons remarquer que deux items (IOC 1 et ION 3) apparaissent complexes, car ils présentent des contributions significatives (> 0,3) sur deux axes.

Afin d'obtenir la solution la plus claire possible, nous choisissons d'éliminer successivement ces deux derniers items, et nous procédons à deux nouvelles itérations. La solution retenue à l'issue de la dernière itération comporte toujours deux axes (la variance totale expliquée passe à 53%). Les contributions factorielles de l'échelle réduite à 12 items, après rotation Varimax sont présentées dans le tableau suivant :

Enoncés de l'échelle	**Communautés**	**Contributions factorielles**	
		Axe1	**Axe2**
IOA1	,614	**,780**	
IOA2	,774	**,878**	
IOA3	,379	**,615**	
IOA4	,694	**,809**	
IOA5	,627	**,780**	
ION1	,458	**,648**	
ION2	,407	**,613**	
ION4	,651	**,772**	
IOC2	,622		**,780**
IOC3	,487		**,694**
IOC4	,390		**,581**
IOC5	,360		**,591**
Variance totale expliquée = 53 %			
Alpha sous échelle implication affective normative= 0,79 **Alpha sous-échelle calculée = 0,75** **Alpha échelle globale = 0,84**			

La solution obtenue après rotation Varimax apparaît claire et interprétable. La situation présentée dans la matrice ci-dessus est cependant originale : les dimensions affective et normative de l'implication sont bien représentées sur le premier axe, mais elles restent parfaitement imbriquées : nous choisissons donc de fusionner les sous-échelles affective et normative (8 items en tout) en un construit commun : l'implication-affective/normative. La sous-dimension calculée, qui regroupe les 4 items contribuant au facteur 2 est nettement apparente, avec des contributions factorielles moyennes. Nous décidons donc de conserver cette solution.

Les analyses de fiabilité doivent désormais être également envisagée au niveau de chaque sous-échelle, étant donné que nous obtenons deux dimensions dans l'échelle d'implication organisationnelle,

Nous pouvons remarquer que l'homogénéité de la dimension affective/normative est très bonne, ce qui nous conforte dans la décision de conserver cette sous-échelle d'implication organisationnelle modifiée.

Le niveau du coefficient alpha de la dimension calculée est plus faible, mais demeure dans les normes acceptables dans le cadre d'une étude exploratoire. Nous avions remarqué que la notion de « *side-bets* » (investissements passés) et de manque d'alternatives étaient peut-être inadaptées au monde de l'intérim. Il est en effet aisé pour un intérimaire de passer d'une agence à l'autre, et les méthodes de fidélisation des agences (consistant avant tout à assurer une continuité des missions) ne sont pas vraiment motivantes pour un intérimaire qualifié, en tout cas pas suffisantes pour constituer un frein à sa mobilité. L'analyse factorielle confirmatoire nous permettra de justifier ou non le maintien de cette dimension calculée.

4.1.2.8. Echelle d'implication dans la profession

L'échelle d'implication dans la profession présente une très bonne capacité de factorisation (test KMO = 0,82). La première itération fait apparaître une solution à deux facteurs, qui expliquent 57% de la variance de l'échelle.

La matrice des contributions factorielles se révélant difficile à interpréter, différentes rotations ont été effectuées. Les résultats obtenus après une rotation oblique (direct oblimin) ont été privilégiés, car il s'avère que les deux facteurs sont significativement corrélés (r = 0,47), ce qui rend les rotations orthogonales du type Varimax moins pertinentes[145]. Les résultats finalement obtenus sont les suivants :

Enoncés de l'échelle	**Communautés**	**Contributions factorielles**	
		Axe1	**Axe2**
IPA1	,568	**,649**	
IPA2	,716	**,709**	
IPA3	,554	**,720**	
IPA4	,613	**,846**	
IPC1	,623		**,717**
IPC2	,491		**,763**
IPC3	,549		**,622**
IPC4	,476		**,506**
	Variance totale expliquée = 57 %		
Alpha sous échelle implication affective = 0,85 **Alpha sous-échelle calculée = 0,80** **Alpha échelle globale = 0,86**			

[145] Les rotations orthogonales présupposent que les axes factoriel sont indépendants (non corrélés). Les rotations obliques sont quant à elles adaptés aux situations dans lesquelles les facteurs sont corrélés (ce qui est fréquemment le cas dans les recherches en sciences sociales).

La solution factorielle obtenue après rotation oblique est claire[146] : nous obtenons deux facteurs nettement différenciés, correspondant chacun à une dimension théorique de l'implication professionnelle : le facteur 1 regroupe les 4 items correspondant à la dimension affective de l'implication professionnelle affective et le facteur 2 regroupe les 4 items correspondant à la dimension calculée. Le niveau des coefficients Alpha pour l'échelle complète, ainsi que pour chaque sous-échelle est très satisfaisant.

Nous décidons de conserver l'échelle bidimensionnelle d'implication dans la profession sous sa forme originale, en distinguant une dimension affective et une dimension calculée, conformément à notre modèle général.

4.1.2.9. Echelle d'implication dans la valeur travail

La capacité de factorisation de l'échelle apparaît bonne (test KMO = 0,74).

La première itération nous conduit à une solution en deux axes factoriels (avec une variance totale expliquée de 41 %). L'examen des communautés et des contributions factorielles après les différentes rotations nous a permis de constater la présence de deux items problématiques (un item complexe : IMPT6, et un item à faible contribution : IMPT4), qui ont été retirés.

La procédure d'épuration nous a permis d'aboutir à une solution comportant un seul axe factoriel, qui a permis d'augmenter légèrement la variance expliquée (44 %), mais celle-ci n'atteint pas 50%.

Les résultats de l'échelle réduite à 5 items sont les suivants :

Enoncés de l'échelle	*Communautés*	*Contributions factorielles*
IVT 1	**,299**	**,547**
IVT 2	**,593**	**,645**
IVT 3	**,520**	**,721**
IVT 5	**,380**	**,617**
IVT	**,593**	**,770**
Alpha = 0,78	**Variance totale expliquée = 44 %**	

Les contributions factorielles sont significatives sur un seul axe, la variance expliquée est inférieure à la norme, mais le niveau du coefficient alpha de Cronbach est tout à fait acceptable

[146] La matrice présentée, disponible après une rotation oblique (pattern matrix) est destinée à faciliter l'interprétation des résultats : la matrice standard des contributions factorielles appelée matrice structurelle fait en effet apparaître naturellement de nombreux chevauchements, résultant de la corrélation entre les axes [Tabachnick & Fidell – 2000]. La « pattern matrix » comporte seulement les corrélation entre les items et les facteurs.

dans le cadre d'une recherche exploratoire. Nous décidons donc de conserver l'échelle d'implication dans les valeurs du travail sous sa forme réduite.

4.1.3. Commentaires

Les échelles modifiées résultant de la procédure d'épuration sont résumées dans le tableau suivant :

Tableau 2 : Echelle de mesures retenue à l' issue de l'analyse exploratoire

Echelle	*Fiabilité (coefficient Alpha)*	*Nombre d'énoncés*
Préférence pour l'intérim	*0,73*	*2*
Valeur intérimaire perçue	*0,67*	*3*
Autonomie perçue	*0,86*	*2*
Soutien organisationnel perçu	*0,81*	*5*
Equité relative perçue	*0,79*	*4*
Implication organisationnelle (échelle complète) - dimension affective normative - dimension calculée	*0,84* *0,79* *0,75*	*12* *8* *4*
Implication dans la profession (échelle complète) - dimension affective - dimension calculée	*0,86* *0,80* *0,85*	*8* *4* *4*
Implication dans la valeur-travail	*0,78*	*5*

Cinq échelles ont été réduites (volition, autonomie perçue, soutien perçu, implication organisationnelle, implication dans la valeur-travail), et une échelle n'a pas été retenue en raison de sa qualité insuffisante (locus of control).

La principale conclusion à tirer de cette première analyse porte sur les échelles d'implication. L'implication organisationnelle telle que nous l'envisageons pour les intérimaires est tout à fait spécifique : elle comporte une dimension affective/normative homogène, décrivant un attachement à l'agence de travail temporaire, et une dimension calculée décrivant une implication « contrainte ».

Nous pouvons en conclure à ce stade de la recherche que les liens organisationnels très particuliers que tissent les intérimaires avec leur agence de référence ont un impact sur leur implication : il semble que l'attachement à l'agence soit fondée à la fois sur un attachement affectif et sur un sentiment de devoir : on peut penser que les intérimaires reconnaissent le rôle clé de leur agence dans le nombre et la qualité des missions, et que leur attachement comporte une part de gratitude, qui implique un besoin de réciprocité.

En ce qui concerne l'implication dans les valeurs du travail, une approche multidimensionnelle de ce construit a été envisagée lors de la construction du questionnaire, mais n'a pas été retenue à

l'issue de l'analyse exploratoire. Il est sans doute nécessaire dans l'avenir de mettre au point un outil de mesure multidimensionnel nouveau, plus fiable que celui que nous avons utilisé.
Les échelles de mesure épurées vont à présent faire l'objet d'une analyse factorielle confirmatoire.

4.2. Analyse confirmatoire

4.2.1. Les méthodes d'équations structurelles, outils de l'analyse factorielle confirmatoire

L'analyse factorielle confirmatoire est utile pour valider les structures factorielles issues de l'analyse exploratoire. La différence majeure avec l'analyse factorielle exploratoire est que le chercheur présuppose une série de liens entre les items et les construits qu'ils sont censés mesurer, et va tester la qualité de cette structure établie a priori. Ces tests sont en général effectués en recourant à des méthodes d'équation structurelles, les analyses factorielles confirmatoires étant considérées comme des modèles particuliers d'équation structurelle [Roussel & al. – 2002].
Les méthodes d'équations structurelles avec variables latentes et erreurs de mesure [Jöreskog-1978] ont été mises au point pour permettre de procéder à des tests de relations causales entre plusieurs variables latentes explicatives et une ou plusieurs variables latentes à expliquer.
Lors des phases d'analyse factorielle confirmatoire, ces méthodes d'équations structurelles sont utilisées pour tester des modèles dits de mesure, c'est-à-dire des relations entre plusieurs variables observées (dans notre cas, il s'agit des items appartenant à une échelle de mesure d'attitude) et une variable latente correspondant au construit que les indicateurs sont censés mesurer. L'intérêt de ces modèles pour des analyses factorielles est notamment lié à la prise en compte des erreurs de mesure[147].
Le test d'un modèle de mesure par les méthodes d'équations structurelles consiste à mesurer la qualité d'ajustement d'un schéma de relations théoriques (proposé par le chercheur) aux données empiriques issues d'un échantillon : plusieurs logiciels spécialisés permettent de réaliser ces mesures ; les plus diffusés sont Lisrel [Jöreskog & Sörbom – 1996], Amos [Arbuckle- 1995], et EQS [Bentler- 2001].
Lors du test, il est possible de mesurer la qualité d'ajustement d'un seul modèle, mais également de comparer plusieurs modèles alternatifs concurrents : cette seconde procédure est plus riche et permet de compléter efficacement l'analyse exploratoire. Dans notre étude, il sera par exemple

[147] Les erreurs de mesure peuvent être calculées pour toutes les variables (les estimations des contributions factorielles tiennent compte uniquement de la variance commune,ce qui permet de disposer d'estimations d'erreurs pour toutes les mesures). Ceci permet de réaliser des estimations plus réalistes des contributions factorielles des items.

intéressant de comparer la structure du construit d'implication organisationnelle issue de notre étude exploratoire avec un modèle théorique « standard » comportant trois dimensions clairement discriminées.

La qualité de l'ajustement du modèle aux données (*goodness of fit*) est évaluable par des indices d'ajustement (*fit indices*) : ces indices sont nombreux (pour une présentation détaillée, on peut se référer à Roussel & al. -2002 p. 62 et suiv. et à Sharma & al. - 2005). Ceux- ci sont généralement classés en trois groupes :

- Les indices absolus évaluent dans quelle mesure le modèle proposé reproduit correctement les données collectées. Les principaux indices absolus sont présentés dans le tableau ci-dessous, avec leurs normes habituelles d'interprétation [Roussel & al. – 2005 ; Sharma & al. – 2005].

Tableau 3 : Les indices de mesure d'ajustement absolus

Indice	***Description***	***Valeur-clé***
Chi-deux	Indice permettant d'évaluer dans quelle mesure le modèle postulé reproduit les données collectées. Il est très dépendant de la taille de l'échantillon (le modèle est presque toujours rejeté si le nombre d'observation est > 200)	Pas de valeur clé. Probabilité p associée < 0,05
GFI et AGFI (*goodness of fit index et adjusted goodness of fit index*)	Indices analogues au coefficient R ou R2 dans la régression (ils mesurent la part de variance-covariance des variables expliquée par le modèle). Ils sont peu sensibles à la taille de l'échantillon mais sensibles à la complexité du modèle. Ils ne sont pas très efficaces pour détecter les modèles mal spécifiés	> 0,9
Gamma 1 et 2	Indices représentant les variances-covariances du GFI et de l'AGFI	> 0,9
PNI PNNI	Indices de non centralité : mesurent la non adéquation à partir d'une matrice de variance-covariance induite sur la population totale. Ils sont peu sensibles à la taille de l'échantillon	PNI le plus faible possible PNNI > 0,95
RMR et SRMR (*root mean square residual et standardized RMR*)	Appréciation des résidus. Le RMR est utilisable si la matrice des données de départ est une matrice de correlations et le SMRM est compatible avec une matrice des variances-covariances.	< 0,05 Le plus proche possible de 0
RMSEA (*root mean square error of approximation*)	Indice évaluant la différence moyenne attendue par degré de liberté dans l'échantillon. Il est indépendant de la taille de l'échantillon et de la complexité du modèle.	Si possible < 0,05 Acceptable jusqu'à 0,08

- Les indices incrémentaux sont fondés sur une comparaison entre le modèle testé et un modèle plus restrictif dit modèle de base (il s'agit en général d'un modèle nul dans lequel les variables observées seraient non corrélées). Les indices incrémentaux mesurent l'amélioration de l'ajustement lorsque le modèle testé est comparé au modèle nul. Le tableau ci-dessous présente les principaux indices d'ajustement incrémentaux disponibles, avec leurs normes d'interprétation :

Tableau 4 : Les indices de mesure d'ajustement incrémentaux

Indice	***Description***	***Valeur-clé***
NFI (*normed fit indice*)	Indice représentant la proportion de covariance totale entre les variables expliquées par le modèle testé lorsque le modèle nul est pris comme référence. Sa valeur est sous-estimée dans le cas d'échantillons de faible taille	> 0,9
TLI ou NNFI (*non normed fit index*)	Indice comparant le manque d'ajustement du modèle à tester à celui du modèle de base. Il efficace pour détecter les modèles mal spécifiés et assez peu sensible à la taille de l'échantillon [Sharma & al. – 2005]	> 0,9
IFI (*incremental fit index*)	Indice comparable au NNFI mais moins sensible pour les petits échantillons	> 0,9
CFI (*comparative fit index*)	Indice mesurant la diminution relative du manque d'ajustement	> 0,9

- Les indices de parcimonie permettent de choisir entre plusieurs modèles équivalents celui qui présente la meilleure parcimonie, c'est-à-dire celui qui permet d'estimer les données en recourant au minimum de paramètres à estimer : ces indices permettent de sélectionner les modèles les plus « économes », c'est-à-dire ceux dont la structure de relations est la plus simple. Le tableau ci-dessous présente les principaux indices de parcimonie, avec leurs normes d'interprétation.

Tableau 5 : Les indices de parcimonie

Indice	***Description***	***Valeur-clé***
Chi-deux /ddl (chi-deux normé)	Indice pouvant être utilisé pour comparer le niveau de parcimonie de plusieurs modèles	Ne doit pas dépasser 5. Si possible < 2
PNFI	Indices possédant les mêmes caractéristiques que le NFI. Permet de comparer des modèles alternatifs	Le plus faible possible
PGFI	Indice possédant les mêmes caractéristiques que le GFI. Permet de comparer des modèles alternatifs	Le plus faible possible
AIC CAIC	Ces indices visent à pénaliser les modèles complexes. Il permettent de comparer des modèles alternatifs, et sont assez peu sensibles à la taille de l'échantillon	Le plus faible possible

Le choix d'une liste d'indice d'ajustement adaptés à notre cadre d'étude peut être faite en fonction des critères suivants :

- La faible taille de nos échantillons amène à sélectionner en priorité des indices a priori peu sensibles à la taille de l'échantillon, ou réservés à des échantillons de faible taille : PNNI, NNFI, CN, CFI, TLI, RMSEA,

- L'usage des logiciels Lisrel et Amos nous amène à privilégier les indices d'ajustement disponibles en standard sur cet outil (ex : Gamma 1et 2 non disponibles)

- La comparaison de modèles de taille différente encourage à utiliser les indices ajustés (AGFI, chi deux normé)

- Il paraît utile de faire figurer les différents types d'indices (absolus, incrémentaux et de parcimonie) afin de pouvoir effectuer un choix multicritères permettant de maximiser la qualité de la comparaison [Roussel – 2005]

En combinant tous ces critères, nous retiendrons finalement les indices et les seuils d'interprétation suivants:

Indices absolus			***Indices incrémentaux***		***Indices de parcimonie***		
GFI	**AGFI**	**RMSEA**	**IFI**	**CFI**	**$\chi 2$ /ddl**	**AIC**	**PNFI**
> 0,9	**> 0,9**	**≤ 0,08**	**> 0,9**	**> 0,9**	**< 5**	le plus faible (comparaison)	le plus faible (comparaison)

4.2.2. La démarche d'analyse retenue

La méthode d'analyse confirmatoire que nous allons suivre est inspirée de la démarche présentée dans plusieurs travaux consacrés à la mesure de l'implication [Roussel & al. – 2002 ; Perrot – 2003 ; Belghiti & Briole – 2004 ; Manville – 2005] ; il s'agit d'une procédure générale comportant quatre étapes, qui seront réalisées avec l'aide des logiciel Lisrel version 8.8 [Jöreskog & Sörbom – 2006] et Amos version 7 [Arbuckle – 2006]. Nous avons préalablement procédé à l'examen des valeurs manquantes dans l'échantillon. Cette procédure est importante dans le cadre d'une analyse par méthodes d'équations structurelles, car l'estimation par les logiciels Amos ou Lisrel nécessite une distribution sans valeurs manquantes. Nous avons examiné la distribution des indicateurs des variables latentes afin de vérifier si les valeurs manquantes étaient distribuées de manière aléatoire. Cet examen nous a conduit à retirer deux observations dont les valeurs manquantes n'étaient pas distribuées normalement (il s'agissait de répondant n'ayant pas renseigné tous les items d'une échelle). L'échantillon a donc été réduit à 138 observations. Les valeurs manquantes restantes ont été remplacées en utilisant l'algorithme EM (*expected maximization*) disponible sur le logiciel Lisrel 8.

- La première étape consiste à examiner la multi-normalité des variables des échelles :

Nous examinerons dans un premier temps les indicateurs de déviation par rapport à la normalité (coefficients de dispersion et de concentration) pour chaque variable de l'échelle, puis le coefficient de concentration multivarié (coefficient de Mardia) de l'échelle complète[148.]

Cet examen est indispensable afin de déterminer la méthode d'estimation des modèles de mesure qui sera retenue. La méthode la plus utilisée est celle du maximum de vraisemblance (*maximum*

[148] Selon Roussel & al [2002 p 47] le coefficient de symétrie (Skewness) ne doit pas dépasser |3| et le coefficient de concentration (Kurtosis) peut être admis jusqu'à |8|. Le coefficient de Mardia doit être inférieur à |3|.

likehood), qui nécessite une distribution approximativement normale des variables. Si la multinormalité des variable ne peut pas être assurée, même de manière approximative, nous utiliserons une méthode d'estimation dite robuste disponible dans le logiciel Lisrel (robust maximum likehood), spécialement adaptée aux distributions non normales [Vautier & al. – 2005 ; Mels – 2006].

- La seconde étape consiste dans l'élaboration de plusieurs modèles concurrents à tester. Dans le cas de l'analyse factorielle confirmatoire, la structure des modèles est relativement simple : il s'agit de mettre en rapport une ou plusieurs variables latentes avec des indicateurs de mesure.

Lorsque le construit apparaît comme unidimensionnel (tous les énoncés contribuent sur un seul facteur latent), nous testerons la version initiale de l'échelle contre la version réduite issue de l'analyse factorielle exploratoire (ex : en ce qui concerne l'échelle de soutien organisationnel perçu, nous comparerons l'échelle complète à 6 items et l'échelle réduite à 5 items obtenue après analyse factorielle exploratoire). Lorsque le construit est multidimensionnel (ex : implication dans la profession) nous comparerons le modèle issu de l'étude exploratoire à sa version initiale, et à une version unidimensionnelle (dans laquelle tous les indicateurs sont reliés à un seul facteur latent). Cette procédure nous permettra de juger de l'intérêt de conserver des construits multidimensionnels.

- La troisième étape consiste à sélectionner parmi les modèles testés celui présentant les meilleurs indices d'ajustement, en fonction des seuils retenus. L'interprétation des différents indicateurs de qualité d'ajustement peut être délicate, surtout lorsque les modèles sont proches. Il est généralement recommandé dans ce cas de choisir le modèle le plus parcimonieux (en se fondant sur les indicateurs adéquats).

- La quatrième et dernière étape vise à s'assurer de la fiabilité, de la validité convergente et de sa validité discriminante du modèle retenu.

● ***La fiabilité de l'échelle*** retenue sera évaluée par un coefficient rhô de Jöreskog (ou rhô de Ksi). Ce coefficient mesure la fiabilité de cohérence interne d'un construit latent mesuré par une série d'indicateurs (selon la même logique que le coefficient Alpha de Cronbach). Il est recommandé lors des phases d'analyse factorielle confirmatoire [Gerbing & Anderson – 1988]

Le coefficient rhô de Jöreskog (non standardisé) se calcule selon la formule suivante :

$$\rho_\xi = \frac{\left(\sum_{i=1}^{p} \lambda_i\right)^2 \mathrm{var}(\xi)}{\left(\sum_{i=1}^{p} \lambda_i\right)^2 \mathrm{var}(\xi) + \sum_{i=1}^{p} \mathrm{var}(\delta_i)}$$

Lambda = contribution factorielle de l'indicateur i
Ksi = variance de l'échelle
Epsilon = erreur de mesure associée à l'indicateur i (variance d'erreur de l'indicateur)

Ses règles d'interprétation sont les mêmes que celles de l'alpha de Cronbach [Roussel & al. 2002] : une échelle peut être considérée comme suffisamment cohérente dans une phase confirmatoire à partir du moment où le coefficient rhô est au moins supérieur à 0,70 (un seuil de 0,8 est préférable).

● En ce qui concerne la validité convergente de l'échelle retenue, celle-ci sera assurée si deux conditions sont remplies [Roussel & al. – 2002 p. 79] :

- Chaque item doit contribuer significativement sur un construit latent : on considère que c'est le cas à partir du moment où le test t associé à la contribution factorielle de l'indicateur est supérieur à 1,96 (pour un risque d'erreur de 5%).
- Chaque indicateur standardisé doit partager plus de variance avec son construit latent qu'avec son erreur de mesure[149]. On considère que c'est le cas à partir du moment où la moyenne des variances entre le construit et ses mesures est supérieure à 0,5. La formule de calcul associée proposée par Fornell & Larker [1981] correspond à la variance moyenne extraite (VME) ou « rhô de validité convergente ». La formule de calcul est la suivante :

$$\rho_{vc(A)} = \frac{\sum_{i=1}^{n} \left(\lambda_i^2\right)}{\sum_{i=1}^{n} \left(\lambda_i^2\right) + \sum_{i=1}^{n} \mathrm{Var}(\varepsilon_i)}$$

lambda = contribution factorielle standardisée de l'indicateur i
epsilon = erreur de mesure associée à l'indicateur i

● Lorsque le construit est multidimensionnel (c'est-à-dire qu'il fait apparaître plusieurs facteurs latents corrélés), il faut enfin procéder à un examen de la validité discriminante de chacun des facteurs latents. Cet examen peut être fait en comparant les variances partagées par les différents construits latents avec les variances partagées par les construits avec leurs indicateurs : il s'agit de

[149] Le pourcentage de variance d'un item restitué par le construit latent correspond au carré de sa contribution factorielle

vérifier qu'un construit latent partage plus de variance avec ses indicateurs qu'avec le ou les construits voisins [Roussel & al. – 2002 p 189]. On peut également utiliser un test de différence de chi-deux : le modèle multidimensionnel est comparé avec un modèle unidimensionnel (dans lequel tous les indicateurs sont reliés à un facteur unique) : si la différence d'ajustement entre les deux modèles (mesurée par un test de différence de chi-deux) est significative, et que le modèle multidimensionnel présente un meilleur ajustement, une preuve supplémentaire de validité discriminante est apportée.

Nous allons maintenant présenter les principaux résultats de l'analyse confirmatoire pour chacune des échelles retenues ; la procédure complète et détaillée de validation est disponible en annexe 9. Les échelles réduite à deux items (volition et autonomie perçue) n'ont pas fait l'objet d'analyse confirmatoire par les méthodes d'équation structurelles, car ces analyses confirmatoires ne sont en principe pas possibles sur les modèles comportant un seul facteur latent et moins de trois indicateurs, car ces modèles posent des problèmes d'identification[150]. Nous avons simplement pu vérifier que la fiabilité de ces deux construits mesurés par le coefficient alpha de Cronbach demeurait bonne sur le deuxième échantillon. Nous obtenons des niveaux proches de ceux calculés sur le premier échantillon (0,68 pour la volition et 0,82 pour l'autonomie)

4.2.3. Les résultats obtenus

Pour chacune des échelles testées, nous allons présenter, le cas échéant, les indices d'ajustement de plusieurs modèles concurrents, ainsi que les coefficients rhô de fiabilité et de validité convergente (correspondant à la variance moyenne extraite : VME).

- Echelle de valeur intérimaire perçue

MODELE	GFI	AGFI	RMSEA	IFI	CFI
Seuils d'acceptabilité	*> 0,9*	*> 0,9*	*≤ 0,08*	*> 0,9*	*> 0,9*
Modèle théorique	0,99	0,97	0,01	1	1

Fiabilité de l'échelle : Coefficient rhô de Jöreskog = 0,73

Variance extraite (rhô de validité convergente de Fornell & Larker) = 0,49

Le modèle présente de très bons indices d'ajustement ; sa fiabilité et sa validité convergente sont acceptables. Nous pouvons donc retenir cette échelle pour la suite de notre étude.

150 Le nombre de degrés de liberté de ce type de modèles est au mieux égal à zéro, ce qui ne permet pas l'estimation (pour une analyse détaillée, on peut se reporter à Kline (2005), p.174).

- Echelle de soutien organisationnel perçu :

Nous avons comparé deux modèles : le modèle initial à 6 énoncés avec le modèle réduit à 5 énoncés issu de notre étude exploratoire

Modèles	**GFI**	**AGFI**	**RMSEA**	**IFI**	**CFI**	**Chi deux normé**	**AIC**	**PNFI**
Seuils d'acceptabilité	*> 0,9*	*> 0,9*	*≤ 0,08*	*> 0,9*	*> 0,9*	*< 5*	*le plus faible*	*le plus faible*
SOP 6 items (mod. théorique)	0,98	0,95	0,01	1	1	1,01	34,15	0,52
SOP 5 items (modèle issu de l'étude exploratoire)	0,98	0,93	0,07	0,99	0,99	1,67	28,7	0,39

Les deux modèles étant très proches, nous retenons le modèle à 5 items, plus parcimonieux.

Fiabilité de l'échelle : Coefficient rhô de Jöreskog de l'échelle à 5 items = 0,80

Variance extraite de l'échelle réduite (rhô de validité convergente) = 0,46

La fiabilité est bonne et la validité convergente légèrement en deçà du seuil d'acceptabilité.

Nuus décidons donc de conserver l'échelle dans sa version réduite.

- Echelle d'équité relative perçue

L'échelle initiale d'équité perçue ayant été conservée à l'issue de l'analyse factorielle exploratoire, nous testons simplement sa qualité d'ajustement en utilisant des indices absolus et relatifs :

MODELE	**GFI**	**AGFI**	**RMSEA**	**IFI**	**CFI**
Seuils d'acceptabilité	*> 0,9*	*> 0,9*	*≤ 0,08*	*> 0,9*	*> 0,9*
Modèle théorique	0,99	0,97	0	1	1

Fiabilité de l'échelle : Coefficient rhô de Jöreskog = 0,758

Variance extraite (rhô de validité convergente) = 0,44

Dans le cas de l'échelle d'équité relative perçue, la validité convergente est médiocre (mais demeure proche du seuil de 0,5). Etant donné que l'échelle d'équité perçue présente un bon ajustement aux données empiriques et une fiabilité suffisante, nous décidons donc de la retenir pour la suite de notre étude, malgré une validité convergente en deçà du seuil d'acceptabilité.

- Echelle d'implication organisationnelle

Nous avons confronté trois modèles différents : un modèle unidimensionnel, dans lequel les facteurs affectif, normatif et calculé ne sont pas distingués ; un modèle théorique comportant trois facteurs (affectif, normatif et calculé) représentant les trois dimensions de l'implication dans

la conceptualisation de Meyer & Allen, et enfin le modèle bidimensionnel issu de notre étude exploratoire :

Modèles	GFI	AGFI	RMSEA	IFI	CFI	Chi deux normé	AIC	PNFI
Seuils d'acceptabilité	*> 0,9*	*> 0,9*	*≤ 0,08*	*> 0,9*	*> 0,9*	*< 5*	*le plus faible*	*le plus faible*
Modèle théorique	0,86	0,80	0,093	0,95	0,95	1,7	224,9	0,72
Modèle unidimensionnel	0,72	0,61	0,17	0,87	0,87	4,95	431,74	0,69
Modèle issu de l'étude exploratoire	**0,91**	**0,86**	**0,071**	**0,97**	**0,97**	**1,69**	**140,8**	**0,72**

Le modèle issu de l'étude exploratoire apparaît clairement supérieur aux deux autres. Nous le conservons donc.

Fiabilité de la dimension affective/normative Coefficient rhô de Jöreskog = 0,89 **Variance extraite pour la dimension affective** : rhô de validité convergente de Fornell & Larker) = 0,50	**Fiabilité de la dimension calculée** Coefficient rhô de Jöreskog = 0,72 **Variance extraite pour la dimension calculée** : rhô de validité convergente de Fornell & Larker = 0,40
Fiabilité de l'échelle complète = 0,91 **Variance moyenne extraite de l'échelle totale = 0,47**	

En ce qui concerne la **validité discriminante** du modèle testé, la corrélation entre les deux facteurs latents (0,34) est nettement inférieure à toutes les contributions factorielles des items des deux sous-échelles, et que le test de différence de chi-deux entre modèle unidimensionnel et modèle à deux facteurs est significatif (voir annexe 9). On peut donc affirmer que les facteurs sont suffisamment indépendants et que la validité discriminante de l'échelle d'implication organisationnelle est suffisante.

La validité convergente de la sous-échelle d'implication organisationnelle calculée est médiocre : ceci confirme les réserves précédemment faites sur la fiabilité globale de la dimension calculée de l'implication organisationnelle appliquée aux salariés intérimaires. Nous conservons cependant cette échelle pour la suite de notre travail étant donné que sa fiabilité reste à un niveau acceptable dans le cadre d'une étude exploratoire (la validité discriminante est établie et la fiabilité interne de la sous-échelle est supérieure à 0,7 en phase exploratoire et confirmatoire, ce qui la situe dans les normes d'acceptation en sciences sociales).

- Echelle d'implication dans la profession

Nous avons confronté le modèle issu de notre étude exploratoire à un modèle unidimensionnel, dans lequel tous les indicateurs sont corrélés à un facteur latent unique.

Modèles	**GFI**	**AGFI**	**RMSEA**	**IFI**	**CFI**	**Chi deux normé**	**AIC**	**PNFI**
Seuils d'acceptabilité	*> 0,9*	*> 0,9*	*≤ 0,08*	*> 0,9*	*> 0,9*	*< 5*	*le plus faible*	*le plus faible*
Modèle unidimensionnel	0,83	0,67	0,19	0,85	0,85	6,15	151,9	0,56
Modèle issu de l'étude exploratoire	0,96	0,92	0,051	0,99	0,99	1,36	60,5	0,62

Le modèle issu de l'étude exploratoire présente un bien meilleur ajustement. Ceci confirme le caractère multidimensionnel de l'implication dans la profession.

Fiabilité de la dimension affective/normative Coefficient rhô de Jöreskog = 0,85 **Variance extraite pour la dimension affective** : rhô de validité convergente de Fornell & Larker) = 0,59	**Fiabilité de la dimension calculée** Coefficient rhô de Jöreskog = 0,77 **Variance extraite pour la dimension calculée** : rhô de validité convergente de Fornell & Larker = 0,46
Fiabilité de l'échelle complète = 0,90 **Variance moyenne extraite de l'échelle totale = 0,53**	

La fiabilité de la sous échelle d'implication affective est très satisfaisante (>0,8) et la fiabilité de la sous dimension calculée est acceptable (> 0,75).

La corrélation entre les deux sous-dimensions de l'implication dans la profession est notable (r = 0,43), ce qui montre que les deux sous-échelles mesurent des construits partageant des caractéristiques communes.

En ce qui concerne **la validité discriminante** du modèle testé, on peut constater que la corrélation entre les deux facteurs latents (0,43) est nettement inférieure à toutes les contributions factorielles des items des deux sous-échelles, et que le test de différence de chi-deux entre modèle unidimensionnel et modèle à deux facteurs est significatif (*annexe 9*) . On peut donc affirmer que les facteurs sont suffisamment indépendants.

- Echelle d'implication dans les valeurs du travail

Nous avons confronté un modèle unidimensionnel avec le modèle issu de notre étude exploratoire.

Modèles	**GFI**	**AGFI**	**RMSEA**	**IFI**	**CFI**	**Chi deux normé**	**AIC**	**PNFI**
Seuils d'acceptabilité	*> 0,9*	*> 0,9*	*≤ 0,08*	*> 0,9*	*> 0,9*	*< 5*	*le plus faible*	*le plus faible*
Modèle unidimensionnel	0,95	0,91	0.069	0,96	0,96	1,67	51,37	0,61
Modèle issu de l'étude exploratoire	0,97	0,92	0.082	0,97	0,97	1,93	29,67	0,47

Bien que les deux modèles soient très proches le modèle issu de l'étude exploratoire présente une meilleure qualité d'ajustement, notamment au niveau de la parcimonie. Nous le conservons donc.

Fiabilité de l'échelle : Coefficient rhô de Jöreskog = 0,77

Variance extraite (rhô de validité convergente de Fornell & Larker) = 0,45

La fiabilité est bonne et la validité convergente légèrement en deçà du seuil d'acceptabilité.

Nous décidons donc de conserver l'échelle dans sa version réduite.

Le tableau suivant résume les résultats obtenus sur les six échelles testées :

Echelle	***Nombre d'énoncés retenus***	***Fiabilité (rhô de Jöreskog)***	***Validité convergente (VME)***
Valeur intérimaire	***3***	***0,73***	***0,49***
Soutien perçu	***5***	***0,80***	***0,46***
Equité relative perçue	***4***	***0,76***	***0,44***
Implication organisationnelle			
- échelle complète	***12***	***0,91***	***0,47***
- dimension affective	***8***	***0,89***	***0,50***
- dimension calculée	***4***	***0,72***	***0,40***
Implication dans la profession			
- échelle complète	***8***		
- dimension affective	***4***	***0,85***	***0,59***
- dimension calculée	***4***	***0,77***	***0,46***
Implication dans la valeur travail	***5***	***0,77***	***0,45***

Nous pouvons remarquer en conclusion que l'analyse confirmatoire nous a permis de valider toutes les structures identifiées sur le premier échantillon, lors de la phase exploratoire. Toutes les échelles retenues présentent de bons indicateurs de fiabilité, mais on constate que leur validité convergente est généralement légèrement inférieure au seuil de 0,5.

5. La validation des autres outils de mesure du questionnaire (précarité objective et insécurité perçue)

Les échelles d'insécurité perçue et de précarité objective n'ont pas fait l'objet de procédures de validation habituelles, car il s'agit de variables composites, qui présentent la particularité d'être bâties à partir d'indicateurs formatifs. Les échelles habituellement utilisées dans la mesure des variables sont des échelles construites à partir d'indicateurs dits réflexifs : dans ce type de cas, les valeurs des indicateurs (énoncés, ou valeur observables) sont causés par un construit sous-jacent. C'est par exemple le phénomène d'implication organisationnelle qui amène à vouloir rester membre de l'agence d'intérim. En conséquence, les items réflexifs appartenant à une même échelle de mesure doivent covarier : c'est pourquoi on utilise des outils comme l'analyse factorielle ou les coefficients d'homogénéité (alpha de Cronbach par exemple) afin de s'assurer de cette covariance.

Au contraire, les échelles bâties sur des indicateurs formatifs, appelées en général index, sont différentes. Ce sont ici les variations de l'indicateur qui construisent l'index : ce sont les variables observées qui sont la cause de la variable latente : ils représentent différentes dimensions de cette variable latente, et agissent de manière cumulative. Un exemple souvent cité est le statut socio-économique de l'individu, variable latente résultat de la combinaison de 4 indicateurs : le niveau d'éducation, le niveau de revenus, la profession et le lieu de résidence [Kline – 2004 p 169]. La principale conséquence de cette distinction est que les indicateurs formatifs d'un index n'ont pas à être corrélés. Ils ne covarient pas : même si cela peut arriver, il s'agit d'une exception et non d'une condition [Bollen & Lennox, 1991; Geffen et al., 2000]. Vouloir s'assurer de la fiabilité d'un index formatif en utilisant des analyses d'homogénéité de type Alpha de Cronbach n'est donc d'aucune utilité [Nunnally & Berstein – 1994 p.489].

Nous estimons que deux construits de notre questionnaire sont composés d'indicateurs formatifs : la précarité objective et l'insécurité perçue.

La précarité objective correspond tout à fait à la définition d'un index, puisque chaque indicateur (durée, latence et adaptation à la qualification) contribue à déterminer séparément le niveau de précarité perçue.

L'échelle d'insécurité perçue présente, quant à elle, des caractéristiques particulières, et n'est pas mesurée de la même manière que les autres échelles d'attitude. Nous avons retenu et adapté le modèle d'Ashford & al. [1989], en considérant que l'insécurité est un phénomène multiplicatif et multidimensionnel, calculé à partir de deux caractéristiques (l'importance accordée par le salarié à certaines caractéristiques de son emploi et le risque de modification associé à chacune de ces caractéristiques). L'échelle de mesure du phénomène est donc composée de 6 items, chaque item

est le produit d'un énoncé associé à l'importance et d'un énoncé associé à la probabilité de la menace, et doit mesurer un aspect de l'insécurité perçue. La corrélation entre les éléments décrivant l'importance des caractéristiques du travail n'est donc pas obligatoire, et les procédures de vérification de la fiabilité par analyse factorielle et étude d'homogénéité sont inadaptées (elle sont cependant régulièrement employées : voir par exemple Mc Aulay & al – 2006 , ou Prasewark & Strawser - 1996).

La procédure d'examen de fiabilité de cette mesure ne peut donc pas être entreprise selon la méthode utilisable pour les échelles composées d'indicateurs réflexifs: Il n'existe pas de procédure standardisée sur le modèle du paradigme de Churchill [1979] pour s'assurer de la validité d'une variable composite formée d'une combinaison d'indicateurs causaux. Diamantopoulos & Winkhofer [2001] ont toutefois proposé une démarche de validation en quatre étapes : cette procédure semble la seule disponible à l'heure actuelle, et a été utilisée dans plusieurs études [voir par exemple Helm – 2005]. Nous allons donc envisager rapidement les quatre étapes de validation proposées :

- L'étape 1 consiste à définir précisément le domaine du construit étudié. Cette définition peut s'appuyer sur la littérature ou sur des entretiens exploratoires
- L'étape 2 consiste pour le chercheur à s'assurer que les indicateurs couvrent l'ensemble du construit étudié. Ici encore, une étude de littérature et/ou des entretiens exploratoires permettent de vérifier si certains aspects du construit n'ont pas été oubliés.
- L'étape 3 correspond à un stade de vérification : il s'agit de s'assurer statistiquement que les indicateurs ne sont pas trop fortement corrélés, afin de prévenir le risque de multi colinéarité. La mesure des variables latentes formatives est en effet fondée sur le principe de la régression multiple : le niveau de la variable formative dépend de la combinaison des indicateurs. Or, une trop forte corrélation entre ces indicateurs peut rendre les coefficients de régression instables [Bollen & Lennox – 1991]. Il existe plusieurs méthodes de détection de la multi colinéarité : nous utiliserons une procédure simple, recommandée par R.Kline [2005, p. 57] basée sur l'examen de l'inverse de la matrice des corrélations : la diagonale de cette matrice comporte des ratios dénommés « facteur d'inflation de variance » (*variance inflator factor ou VIF*), qui signalent la part de variance d'une variable expliquée par les autres variables : un ratio de VIF supérieur à 10 indique une probable colinéarité pour la variable examinée.
- L'étape 4 consiste à s'assurer de la validité externe de l'index. Selon Bagozzi [1994, p 333] : « tout ce que nous pouvons faire, c'est d'examiner dans quelles mesure la variable composite est correctement reliée aux autres variables » : en d'autres termes, il s'agit de

s'assurer de la validité prédictive ou nomologique de ladite variable vis-à-vis d'une ou plusieurs variables du modèle de recherche.

Les deux premières étapes ont été réalisées en nous basant sur la littérature disponible et nos entretiens exploratoires : nous avons pu nous assurer de la représentation suffisante des concepts étudiés. L'examen des relations entre indicateurs et la relation entre indicateurs et variables extérieures à l'échelle nous a permis de sélectionner les quatre énoncés les plus représentatifs dans l'échelle d'insécurité perçue. Nous avons par ailleurs décidé de retenir les trois énoncés de l'index de précarité objective, après avoir vérifié l'absence de multi colinéarité. L'examen de la matrice inverse des corrélations nous a permis de vérifier l'absence de multi colinéarité pour les deux échelles de mesure (les détails des procédures d'analyse sont disponibles en annexe 9).

Synthèse de la section 2

Les différentes procédures de validation utilisées dans cette partie nous ont permis d'épurer et de fiabiliser notre support d'enquête. Le questionnaire, qui a été réduit et simplifié, demeure toutefois long, en raison du nombre de variables que nous souhaitons évaluer dans notre modèle. La méthode d'auto administration au sein des agences que nous avons choisie nous a cependant permis de limiter les biais de non réponse, et nous avons finalement obtenu un très fort taux de remplissage (le pourcentage de valeurs manquantes est inférieur à 5% sur l'ensemble du questionnaire).

Au niveau théorique, nous avons pu mettre en lumière certains particularismes de l'implication organisationnelle dans le domaine de l'intérim. L'analyse factorielle exploratoire et confirmatoire des échelles d'implication démontre en effet la présence des trois dimensions de l'implication, conformément aux présupposés théoriques, mais on constate une absence de distinction entre les dimensions affective et normative de l'implication envers l'agence : les répondants de notre échantillon ne distinguent pas clairement entre attachement fondé sur le devoir et la réciprocité (dimension normative) et attachement fondé sur une base purement affective. L'implication organisationnelle semble donc bidimensionnelle, comportant une dimension d'attachement « choisi » à l'ETT (dimension affective/normative) et une dimension d'attachement « contraint » (dimension calculée).

Sur le plan méthodologique, les résultats des procédures d'analyse confirmatoire nous invitent à rester prudents, car, si la qualité générale de plusieurs échelles de mesure demeure acceptable dans une étude exploratoire, nous ne parvenons pas à des niveaux de qualité suffisamment élevés pour pouvoir généraliser les éventuels résultats obtenus sans précaution.

Il nous faudra donc tenir compte de ces données lors de la phase de discussion de nos résultats.

Conclusion du chapitre

L'élaboration et la vérification de la fiabilité des outils de mesure constitue une étape importante dans les études empiriques fondées sur une approche quantitative : cette phase nous a conduit à construire un premier questionnaire d'enquête, qui a été soumis à un pré-test, puis à des procédures d'analyse exploratoires et confirmatoires qui ont eu pour résultat d'épurer certaines échelles de mesure en vue d'améliorer leur fiabilité, et nous a conduits à modifier la rédaction d'un certain nombre d'énoncés afin de les rendre plus compréhensibles.

Notre questionnaire d'enquête intègre finalement onze échelles de mesure, dont les qualités psychométriques sont globalement acceptables : certaines d'entre elles présentent un niveau de fiabilité élevé (coefficient alpha supérieur à 0,75), et deux échelles se situent à la limite acceptable dans le cadre d'une étude exploratoire (coefficient alpha inférieur à 0,7).

Nous pouvons désormais aborder dans le dernier chapitre de notre étude la phase de test des hypothèses, suivie de la discussion des résultats obtenus.

Chapitre 5 Les résultats de l'étude empirique : test des hypothèses, analyse et discussion des résultats obtenus

Plan du chapitre :

Introduction

Ce dernier chapitre est consacré à la mise à l'épreuve de nos hypothèses de recherche.
La première partie du chapitre sera consacrée à une présentation détaillée des caractéristiques et des attitudes des répondants de notre échantillon : cette analyse descriptive revêt une importance particulière en raison du caractère exploratoire de notre étude : un certain nombre de relations et de variables n'ont pas encore fait l'objet de tests empiriques auprès de salariés en situation d'emploi atypique.
Nous testerons ensuite les hypothèses proposées lors du chapitre 3, en distinguant les hypothèses portant sur la nature et les objets d'implication des salariés intérimaires, celles portant sur les relations entre les variables de notre modèle précarité / implication, et enfin celles relatives aux niveaux d'implication des divers profils d'intérimaires présentés dans notre typologie.
La seconde partie du chapitre sera consacrée à la discussion générale de la recherche entreprise : nous nous interrogerons sur la validité et les possibilités de généralisation des résultats obtenus, ainsi que sur leurs implications au niveau théorique et managérial.

Section 1 : Analyse descriptive et test des hypothèses

La présente section sera organisée en quatre parties : après une description des caractéristiques personnelles et de l'organisation des missions des répondants de notre échantillon, nous développerons trois paragraphes, correspondant à la mise à l'épreuve de nos trois questions de recherche.

Nous envisagerons donc successivement les hypothèses ayant trait à l'implication des intérimaires, puis le test de notre modèle consacré au lien entre précarité et implication, et enfin la validité prédictive de la classification que nous avons proposée (en tentant d'isoler différents profils d'implication correspondant aux différents types d'intérimaires issus de notre typologie).

1. Analyse descriptive de l'échantillon

Les tableaux complets et détaillés résumant l'ensemble des réponses obtenues auprès de l'échantillon, ainsi que les tests statistiques détaillés (tests de moyennes et ANOVA) sont disponibles en annexe 10. Les corrélations significatives entre les variables issues du questionnaire sont présentées en annexe 11. Nous allons dans ce paragraphe nous intéresser principalement aux caractéristiques personnelles et professionnelles des répondants, ainsi qu'à leurs sentiments vis-à-vis de l'intérim, et aux caractéristiques des missions effectuées. Outre la mise en lumière de certaines relations utiles à notre modèle de recherche, il s'agit également pour nous de vérifier que les caractéristiques de notre échantillon sont compatibles avec les données recueillies sur la population intérimaires en France[151].

1.1. Profil socio-démographique

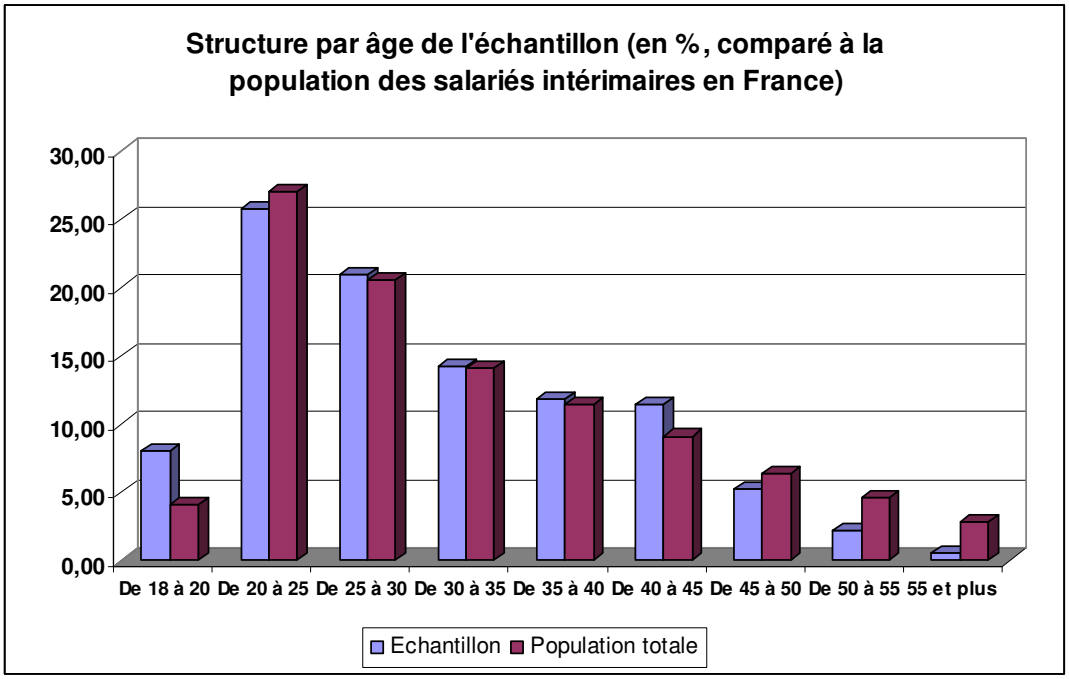
Les tableaux et graphiques suivants résument les principales caractéristiques socio démographiques de notre échantillon, comparées avec les données disponibles sur la population intérimaire totale en France[152].

Sexe	Echantillon	Population des salariés intérimaires en France
Masculin	59,1 %	72 %
Féminin	40,9 %	28 %

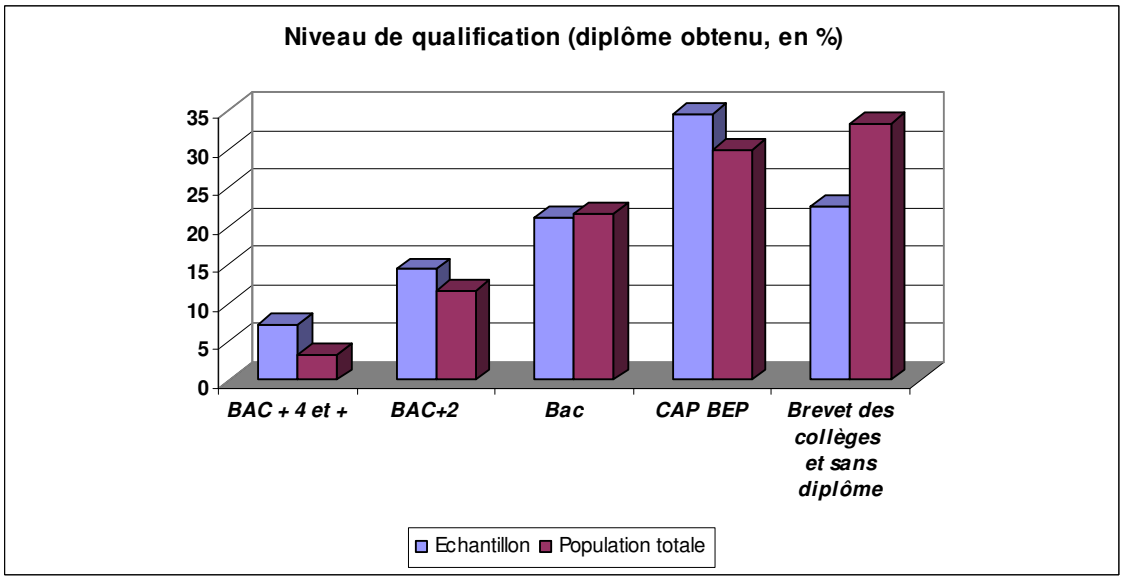
[151] Nous considérons que notre échantillon, bien que non représentatif au sens statistique du terme, doit cependant nous permettre de retrouver certaines caractéristiques propres aux salariés intérimaires

[152] Les données nationales sont extraites du rapport 2006 du PRISME et des résultats de l'enquête emploi de l'INSEE

Graphique 1 :



Graphique 2 :



Nous pouvons constater que notre échantillon reproduit globalement les caractéristiques de la population intérimaire : le salarié-type de cet échantillon est un homme, plutôt jeune et peu qualifié, en accord avec les données fournies par les statistiques nationales. Le pourcentage de femmes et de salariés diplômés dans notre échantillon est significativement supérieur à la moyenne nationale, en raison de l'effort fait pour diversifier les profils des répondants.

1.2. Caractéristiques professionnelles des répondants

1.2.1. Ancienneté et nombre d'agences

L'ancienneté des répondants est relativement faible : plus des deux tiers d'entre eux déclarent être intérimaires depuis moins de deux ans. Cette situation est cependant tout à fait normale dans le travail temporaire, où la mobilité est assez forte et les transitions entre intérim, CDD et CDI sont relativement fréquentes. On retrouve cependant une proportion significative d'intérimaires de longue période (près de 30% des répondants). Un examen des corrélations entre ancienneté dans l'intérim et volition (degré de préférence pour l'intérim) permet de voir qu'il existe une relation faible mais significative entre les deux termes[153] : le degré de préférence pour l'intérim est plus fort chez les répondants qui ont le plus d'ancienneté.

Ancienneté

	Ancienneté dans l'intérim	Ancienneté dans l'agence
moins d'1 an	37,0%	47,6%
de 1 à 2 ans	32,2%	27,9%
de 3 à 5 ans	17,8%	18,3%
plus de 5 ans	13,0%	6,3%

Nombre d'agences

	%
une seule agence	42,8%
deux agences	26,4%
plus de deux agences	30,8%

En ce qui concerne l'affiliation des intérimaires, on remarque qu'une nette majorité d'entre eux (57 %) sont inscrits dans plusieurs agences. Ce comportement, très répandu sur le marché de l'intérim, vise à maximiser les chances d'enchaîner des missions. Il semble cependant que la plupart des intérimaires choisissent une agence « de référence » dans laquelle ils exercent la plupart de leurs misions et n'ont recours aux autres agences qu'à partir du moment où l'enchaînement des missions devient problématique[154].

1.2.2. Profession

Le tableau suivant recense les professions déclarées par les salariés de notre échantillon. Le graphique d'accompagnement présente les catégories socioprofessionnelles générales des répondants.

[153] r = 0,21, $p = 0,04$ pour l'ancienneté dans l'intérim et r = 0,24, $p < 0,01$ pour l'ancienneté dans l'agence

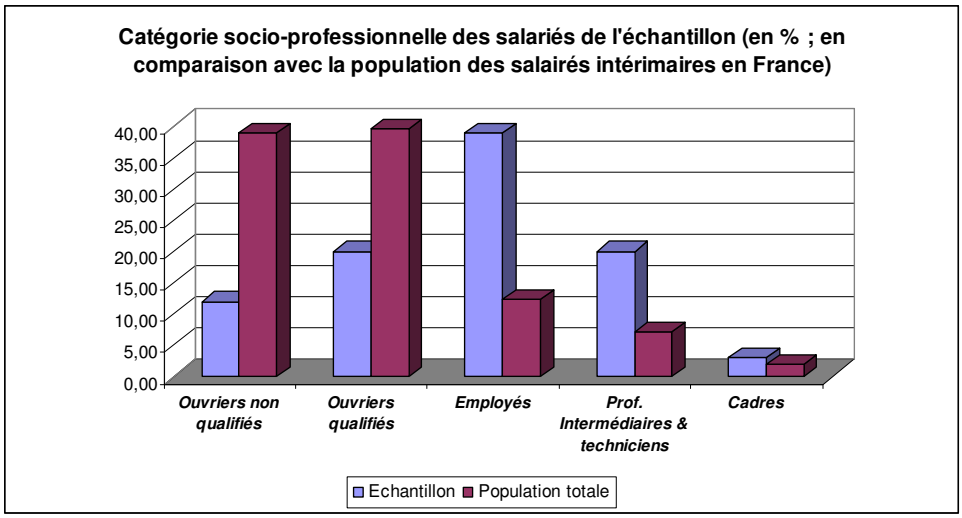
[154] La majorité des intérimaires que nous avons interrogés entretiennent des relations privilégiées avec une seule agence (il s'agit en général de l'agence qu'ils considèrent comme la plus « correcte », c'est-à-dire la plus fiable)

Tableau 5 : Professions déclarées par les salariés de l'échantillon

PROFESSION	Nb	Fréq
MANUTENTIONNAIRE	20	10,40%
AGENT DE FABRICATION	12	6,30%
AGENT D'ENTRETIEN	11	5,70%
EMPLOYE LIBRE SERVICE	10	5,20%
MANOEUVRE	10	5,20%
EMPLOYE DE RESTAURAT.	9	4,68%
ELECTRICIEN	8	4,20%
MAÇON	8	4,20%
HOTESSE DE CAISSE	7	3,60%
SECRETAIRE	6	3,10%
AGENT ADMINISTRATIF	5	2,60%
CARISTE	5	2,60%
COFFREUR	5	2,60%
ETUDIANT	5	2,60%
ASSISTANTE DE DIRECTION	4	2,10%
CHAUFFEUR LIVREUR	4	2,10%
FEMME DE CHAMBRE	4	2,10%
VENDEUR (EUSE)	4	2,10%
COMPTABLE	3	1,60%
OUVRIER AGROALIMENTAIRE	3	1,60%
PLOMBIER	3	1,60%
CHEF DE CHANTIER	2	1,00%
MAITRE D'HOTEL	2	1,00%
PAYSAGISTE	2	1,00%
PEINTRE EN BATIMENT	2	1,00%
PREP. DE COMMANDE	2	1,00%
AIDE MACHINISTE	1	0,50%
AIDE SOIGNANTE	2	0,50%
ANIMATRICE COMMERCIALE	2	0,50%
HOTESSE DE CAISSE (ETUDIANTE	2	0,50%
ASSISTANTE RESS HUMAINES	1	0,50%
ASSISTANT DE GESTION PME	1	0,50%

PROFESSION	Nb
CHAUFFEUR PL	1
CONDUCTEUR D'ENGINS	1
ELECTRICIEN CHEF D'EQUIPE	1
EMPLOYE LIBRE SERVICE (ETUDIANT)	1
INTERIMAIRE SANS PROFESSION	1
INFORMATICIEN	1
INFOGRAPHISTE WEBDESIGNER	1
INGENIEUR	1
INGENIEUR COMMERCIAL	1
INGENIEUR INFORMATIQUE	1
INTERIMAIRE A LA RECH. D UN METIER	1
MANOEUVRE BTP	1
MECANICIEN	1
MENUISIER	1
OPERATRICE DE SAISIE	1
OUVRIER DU BATIMENT	1
RECEPTIONNISTE	1
PATISSIER	1
PLOMBIER CHAUFFAGISTE	1
POSEUR MENUISERIE	1
RESPONSABLE DES CANTINES	1
RIPPEUR	1
ANCIEN SALARIE BOLLORE SA	1
SANS PROFESSION	1
SECRETAIRE COMPTABLE	1
SERVICES	1
TECHNICIEN DE MAINTENANCE	1
TECHNICIEN DU BATIMENT	1
TELECONSEILLERE	1
TELEVENDEUSE	1
NON REPONSES	***13***
TOTAL	***195***

Graphique 3 :



Les caractéristiques professionnelles des salariés de notre échantillon diffèrent du « profil type » de l'intérimaire : la part des employés du secteur tertiaire et des professions intermédiaires est prédominante, au détriment des ouvriers qualifiés et non qualifiés. Cette particularité s'explique principalement par le fait que les agences dans lesquelles a été menée l'enquête sont majoritairement des généralistes, qui accueillent des salariés de tous les secteurs. Par contraste, les agences spécialisées dans l'industrie ou le BTP (nombreuses dans le secteur de l'intérim en France) ont une répartition des qualifications spécifique : elle emploient des proportions beaucoup plus importantes d'ouvriers qualifiés et non qualifiés.

Nous pouvons remarquer que le pourcentage de valeurs manquantes à la question portant sur la profession est significatif : cette variable est celle qui présente le plus fort taux de non-réponses dans notre enquête (6,25%). Comment pouvons-nous interpréter ce taux comparativement élevé de non-réponse, alors que les questionnaires comportent en moyenne peu de valeurs manquantes[155] ?

Une première explication tient peut-être au statut d'étudiant de certains intérimaires de l'échantillon : même si certains étudiants se déclarent comme tels (5 répondants) ou alors comme « étudiants exerçant une profession » (étudiante hôtesse de caisse par exemple), il est possible que certains d'entre eux n'aient pas renseigné la question portant sur la profession, estimant à juste titre que leur statut ne constituait pas une profession au sens légal du terme.

L'examen du profil socio démographique des 13 salariés n'ayant pas répondu à la question concernant la profession montre que près de la moitié d'entre eux ont moins de 23 ans et un niveau de diplôme égal ou supérieur au baccalauréat : on peut simplement remarquer que ce profil est compatible avec une situation d'étudiant.

Une autre explication possible de la réticence de plusieurs salariés à propos de la profession exercée nous ramène à la question du « métier » d'intérimaire : certains répondants exerçant des tâches variées et/ou peu qualifiées ont peut-être considéré qu'ils n'exerçaient aucune profession déterminée…sans pour autant se déclarer comme intérimaires.

L'examen de certaines réponses obtenues vis-à-vis de la profession contribue à éclairer de manière complémentaire le peu de pertinence de notion de métier appliquée à l'intérim : quelques répondants n'ayant pas mentionné de profession classifiable se déclarent par exemple « sans profession » ou « à la recherche d'un emploi », ou encore comme « anciens salariés » d'une entreprise industrielle. Une seule mention du terme « intérimaire » (sur 195 réponses) est accompagnée de la mention « à la recherche d'un emploi ».

[155] 87% des questionnaires recueillis comportent moins de 3 valeurs manquantes sur l'ensemble des 84 questions.

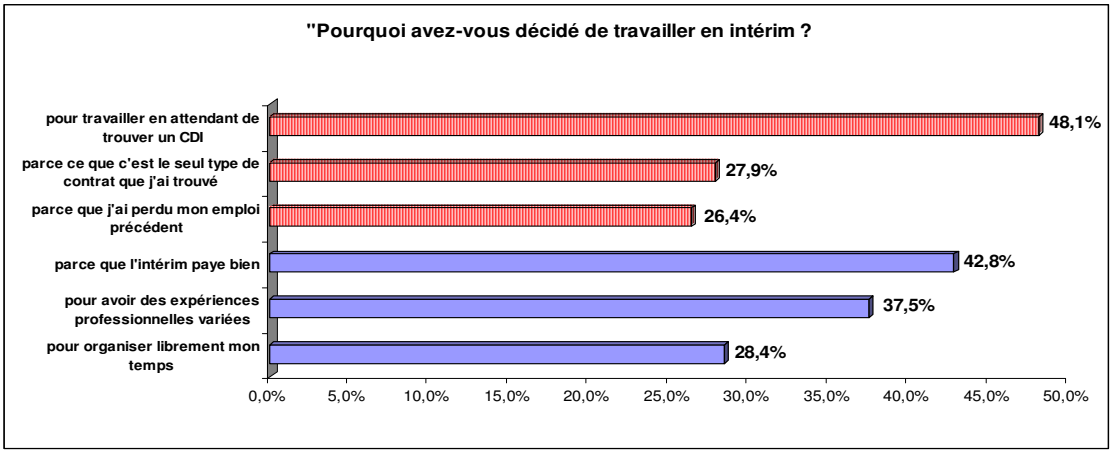
Ces constatations n'invalident pas, bien entendu, la possibilité que certains salariés temporaires puissent déclarer exercer le métier d'intérimaires, mais il apparaît finalement que cette configuration est très rare. En conséquence, nous ne pourrons pas tester l'hypothèse 1.3

1.3. La situation des répondants vis-à-vis de l'intérim

1.3.1. La dialectique choix/contrainte

Afin d'évaluer le degré de volition exprimé par les intérimaires vis-à-vis de cette forme d'emploi, nous allons envisager les motivations d'entrée dans l'intérim et la volonté de persister dans cette forme d'emploi. Nous utiliserons les scores obtenus à la question concernant motivation d'entrée dans l'intérim pour distinguer entre intérim subi et intérim choisi, puis les scores obtenus à l'ensemble des trois questions pour évaluer le degré de préférence global vis-à-vis de l'intérim.

Graphique 4 :



Dans le graphique présenté, les trois premiers motifs correspondent à un choix contraint et les trois derniers à un choix volontaire (le nombre de citations est supérieur au nombre d'observations du fait de la possibilité de réponses multiples).

.Considérez-vous le travail temporaire comme une solution durable ou intermédiaire dans votre vie professionnelle ?

	Nb. cit.	Fréq.
durable	38	18,3%
intermédiaire	122	58,7%
je ne sais pas (+ non réponses)	48	23,1%

Si on vous proposait un contrat à durée indéterminée aujourd'hui, l'accepteriez-vous ?

	Nb. cit.	Fréq.
oui	134	64,4%
non	31	14,9%
je ne sais pas (+ non réponses)	43	20,7%

Si nous calculons les scores associés aux réponses collectées, nous pouvons évaluer le degré de préférence pour l'intérim (volition), en distinguant la situation à l'entrée dans l'intérim et la préférence globale pour l'intérim, prenant en compte la volonté de demeurer intérimaire.

Choix initial pour l'intérim

	Nb. cit.	Fréq.
Intérim subi	86	41,3 %
Intérim choisi	77	37 %
Neutre	45	21,6 %

Préférence pour l'intérim (volition)

	Nb. cit.	Fréq.
Intérim contraint	130	62,5 %
Intérim volontaire	52	36,5 %
Neutre	24	11,5 %

Nb : La modalité « neutre » caractérise les répondants dont le score calculé est égal à zéro. Les répondant obtenant un score strictement positif sont considérés comme ayant une préférence pour l'intérim (au moment de l'entrée ou de manière générale) et les répondant obtenant un score strictement négatif sont considérés comme intérimaires « par défaut ».

Nous remarquons que dans tous les cas, le statut d'intérimaire apparaît comme une situation par défaut pour la majorité des salariés interrogés.

Ces chiffres sont tout à fait en accord avec les enquêtes traitant du choix pour l'intérim. Silla & al. [2005] remarquent que dans la plupart de ces études, on peut retrouver une proportion d'environ un tiers des intérimaires qui déclarent préférer leur situation à celle de salarié permanent. Il est intéressant de constater que ces résultats ont été obtenus à la fois auprès d'intérimaires américains [Barringer & Sturman – 1999 ; von Hippel & al. – 1997] et européens [Arronsson & Göransson – 1999 ; Isaksson & Bellagh – 2002].

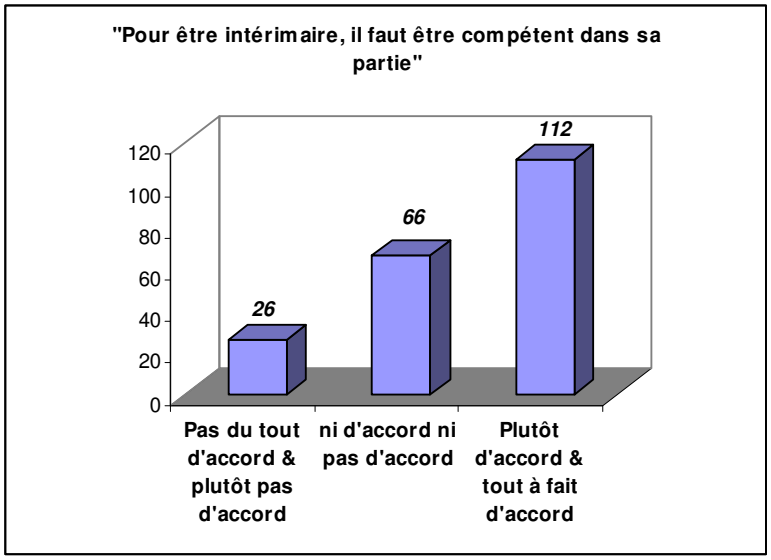
Si l'on examine les caractéristiques sociodémographiques des répondants en relation avec leur niveau de préférence pour l'intérim, on n'observe aucun lien significatif avec l'âge ou le niveau de diplôme. Seul le sexe apparaît en relation avec le niveau de préférence pour l'intérim : un test de différence de moyennes mené sur les deux populations permet de conclure que l'intérim contraint concerne davantage les femmes que les hommes[156].

1.3.2. L'image perçue de l'intérim

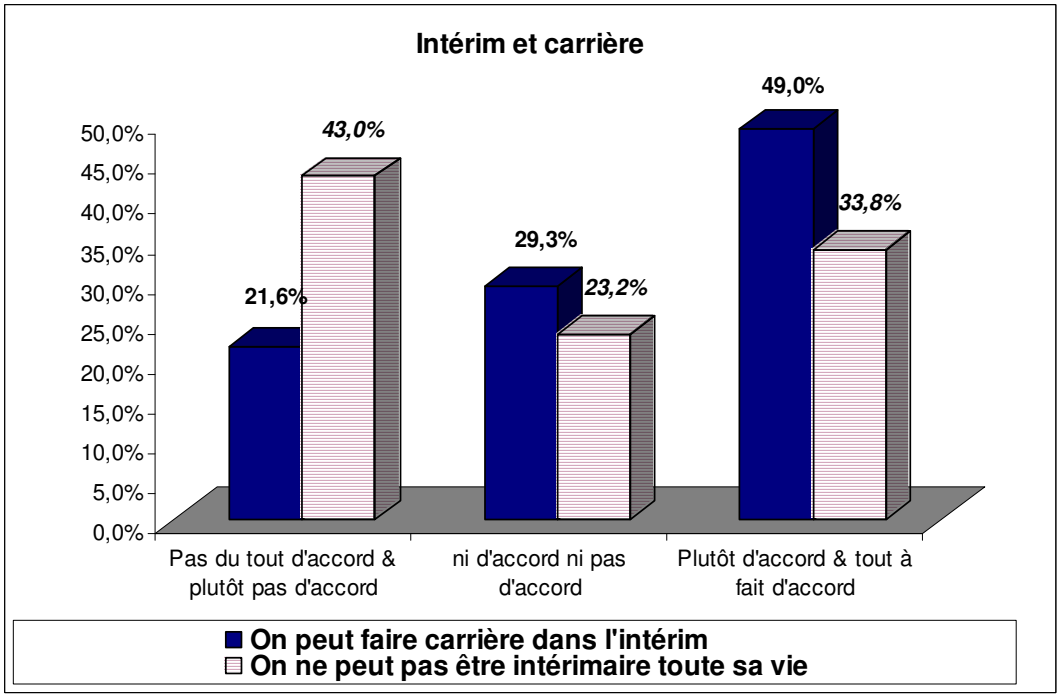
L'image perçue de l'intérim est plutôt positive : les intérimaires interrogés considèrent que le travail temporaire réclame des compétences et peut s'exercer sur le long terme. On peut toutefois relativiser ces résultats en remarquant que les répondants sont paradoxalement beaucoup moins nombreux à montrer une réelle préférence pour l'intérim (voir plus haut) et que plus du tiers d'entre eux (33,8%) considèrent que la situation d'intérimaire à très long terme n'est pas envisageable (« on ne peut pas être intérimaire toute sa vie »)

[156] Le test de différence de moyennes est significatif (t = 3,12, p = 0,02)

Graphique 5 :



Graphique 6 :



1.4. Les caractéristiques des missions effectuées

L'étude des caractéristiques des missions effectuées permet d'évaluer la précarité objective associée au contrat d'intérim. On peut tout d'abord constater que la durée moyenne et le temps de latence moyen entre deux contrats sont brefs dans la majorité des cas : le parcours-type des intérimaires de notre échantillon consiste à enchaîner rapidement des missions de courte durée. Cette configuration semble moins précaire par rapport à celle que l'on retrouve dans les données

empiriques disponibles au niveau national : selon les chiffres de l'Unedic pour l'année 2005[157] issus des déclarations des ETT, 60% des missions d'intérim durent au plus une semaine, et seules 20% des missions durent plus de deux semaines.

Quelle est la durée moyenne habituelle de vos missions depuis que vous êtes en intérim ?

	Fréq.
une semaine ou moins	15,6%
entre une semaine et un mois	**42%**
de 1 à 6 mois	23,3%
plus de 6 mois	12,2%
je ne sais pas (durées très variables)	6,9%

Quelle est la durée moyenne de vos périodes d'attente ?

	Fréq.
moins d'une semaine	**41,09%**
entre une semaine et un mois	36,63%
plus d'un mois	12,87%
je ne sais pas (durées variables)	9,41%

Un explication de cette différence pourrait résider dans l'utilisation des contrats temporaires par certaines entreprises clientes : la pratique des missions renouvelées sur des bases hebdomadaires semble en effet monnaie courante. Nous avons rencontré plusieurs intérimaires et directeurs d'agence qui ont affirmé que beaucoup de missions de longue durée s'effectuaient en enchaînant des contrats très courts (en général à la semaine). Il apparaîtrait donc une différence entre la durée « réelle » de la mission déclarée par l'intérimaire et sa durée « légale » déclarée par l'agence.

On pourrait considérer que la brièveté des missions est en quelque sorte compensée par leur enchaînement rapide, mais la situation demeure précaire pour beaucoup d'intérimaires en cas de ralentissement de la demande (la brièveté des missions rend les possibilités de travail étroitement dépendantes de la conjoncture).

Sur la plan qualitatif, nous pouvons constater que la majorité des intérimaires de l'échantillon estiment que les contrats qui leur sont proposés sont adaptés à leur qualification : près des trois quart des salariés interrogés estiment exercer des missions en rapport avec leur qualification :

Considérez-vous que les missions qui vous sont proposées correspondent à votre qualification ?	Fréq.
toujours	20,30%
souvent	55,45%
rarement	22,28%
très rarement	3,47%

Il demeure cependant une minorité significative de répondants qui se considèrent comme déqualifiés, phénomène qui se retrouve dans les données nationales. Dans une étude publiée pour le compte de l'Unedic, Caussain & Krief [2007, p.3] affirment que la mobilité professionnelle, très importante dans le secteur de l'intérim, impacte sur la qualification des intérimaires. Les auteurs remarquent par exemple que « les personnes qui ont effectué des missions requérant une qualification de « cadre et profession intermédiaire » ont été aussi

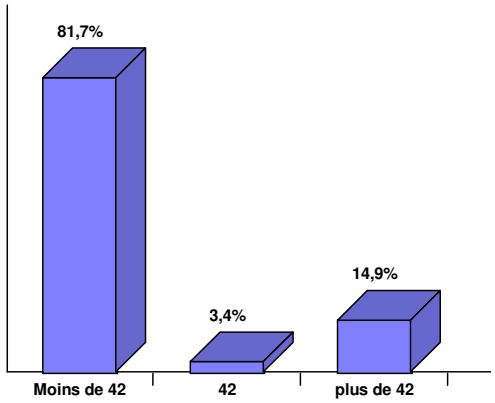
[157] Source : UndePoint statis n° 18 – Avril 2006

amenées à exercer des tâches en tant qu'employé, ouvrier qualifié et ouvrier non qualifié pour plus d'un tiers de leurs missions ». Si l'on reprend la classification des formes de précarité proposée par S. Paugam, cette déqualification constitue un indicateur important de précarité, car un salarié déqualifié peut ressentir à la fois la précarité liée à son emploi (impossibilité de trouver un emploi correspondant à sa qualification) et la précarité liée à son travail, considéré comme peu intéressant et mal considéré [Paugam – 2000].

1.5. Les variables liées au vécu de l'intérim : insécurité perçue, autonomie perçue, valeur intérimaire.

1.5.1. L'insécurité perçue

Le niveau d'insécurité perçue des salariés de l'échantillon n'apparaît pas extrêmement élevé : si on se réfère à la moyenne théorique de l'échelle d'insécurité, on constate que plus de 80% des salariés présentent un niveau d'insécurité inférieur à cette moyenne.

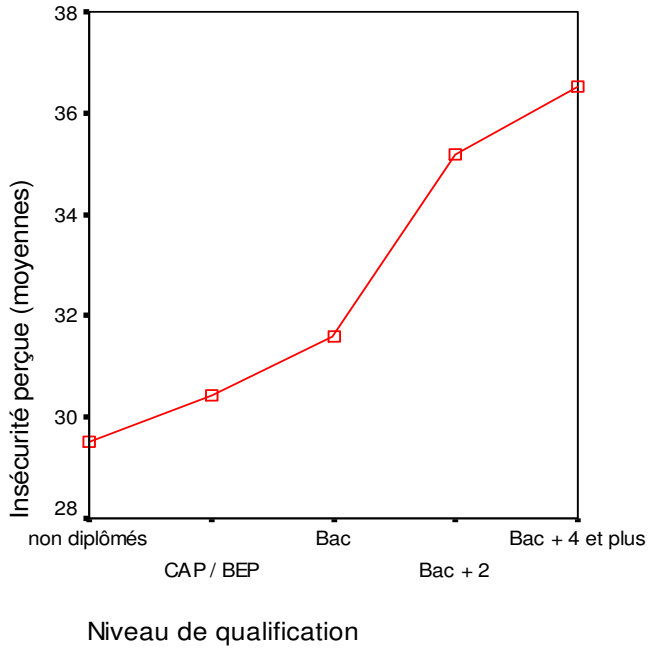
Caractéristiques de la distribution de la variable insécurité perçue :	Répartition des répondants par rapport à la moyenne théorique
Minimum = 11 Maximum = 64 Moyenne = 32,51 Ecart-type = 10,8 Moyenne théorique = 42	

Etant donnée l'importance de la variable insécurité perçue pour notre modèle de recherche, il est intéressant d'examiner les niveaux d'insécurité ressentis en rapport avec les variables sociodémographiques des répondants (le détail des tests est disponible en annexe 10) :

- Il ressort de l'étude des corrélations entre variables que l'âge n'a pas d'influence sur l'insécurité perçue ($r = -0.08$ $p = 0.23$), mais que le niveau de qualification est positivement lié à l'insécurité perçue ($r = 0,206$; $p < 0,01$). Il semble donc que l'insécurité augmente avec le niveau de qualification (mesuré par le diplôme) : les salariés les plus diplômés présenteraient la plus forte insécurité.

L'étude des moyennes d'insécurité par niveau de diplôme (graphique 7) permet de confirmer que l'insécurité augmente significativement en fonction du niveau de diplôme.

Graphique 7 : Niveaux d'insécurité perçus et qualification (diplôme obtenu).



Il apparaît donc nettement, dans le secteur du travail intérimaire, que le diplôme ne constitue pas une garantie contre la précarité perçue, et que ce secteur permet à des salariés très peu qualifiés d'évoluer dans des conditions de faible insécurité. Ce point illustre bien selon nous les particularisme de l'intérim : ce n'est pas tant le niveau de qualification théorique qui y est valorisé, mais l'aptitude à répondre à la demande des entreprises clientes. L'employabilité des intérimaires est davantage fonction de la pénurie relative de certaines compétences que de leur niveau de qualification théorique : les emplois sans qualifications (ex : manutentionnaire ou manoeuvre) sont mieux valorisés dans le secteur de l'intérim que dans le reste de l'économie, car ils correspondent à certains besoins spécifiques des entreprises clientes. Parallèlement, la présence de salariés diplômés fortement insécurisés dans notre échantillon constitué d'agences généralistes et industrielles reflète sans doute le manque de demande des entreprises clientes de ces agences pour ce type de profils : les clients des ETT généralistes réclament en effet majoritairement des profils peu diplômés[158.]

Il est probable qu'une étude du niveau d'insécurité perçue menée auprès de salariés intérimaires travaillant pour certaines ETT spécialisées dans les hautes compétences (ex : intérim médical) ne conduirait pas aux mêmes résultats.

[158] Près du quart des missions d'intérim effectuées en 2005 toutes entreprises confondues l'ont été sur des postes de manutentionnaire (manœuvre, déménageur)

- En ce qui concerne le sexe, on constate qu'il existe une influence sur l'insécurité perçue : un test de différence de moyenne mené sur les répondants masculins et féminins de notre échantillon permet de constater que les salariés intérimaires de sexe féminin présentent un niveau d'insécurité plus élevé que les intérimaires de sexe masculin, avec une différence de moyenne significative entre les deux populations ($t(206) = -3{,}32$; $p<0.05$). Ces résultats sont cohérents avec ceux obtenus par plusieurs études traitant des antécédents de l'insécurité perçue menés auprès de salariés permanents (ex : Kinnunen & al. 2000 ; Mauno & Kinnunen – 2002).

Si l'on s'intéresse pour terminer aux domaines qui engendrent le plus fort sentiment d'insécurité, on peut constater que le principal souci des salariés intérimaires concerne le maintien d'un niveau de revenu régulier : la crainte portant sur le revenu est plus importante encore que la crainte portant sur l'enchaînement des missions :

Sources d'insécurité	***Moyenne***	***Ecart-type***
Enchaînement des missions	8,14	3,99
Adaptation des missions à la qualification	7,04	4,070
Maintien d'un niveau de revenu régulier	9,46	3,96
Possibilité de travailler dans la même zone géographique	6,95	3,63
Liberté d'organisation des périodes de travail*	6,93	3,55
Variété des missions*	5,92	2,96

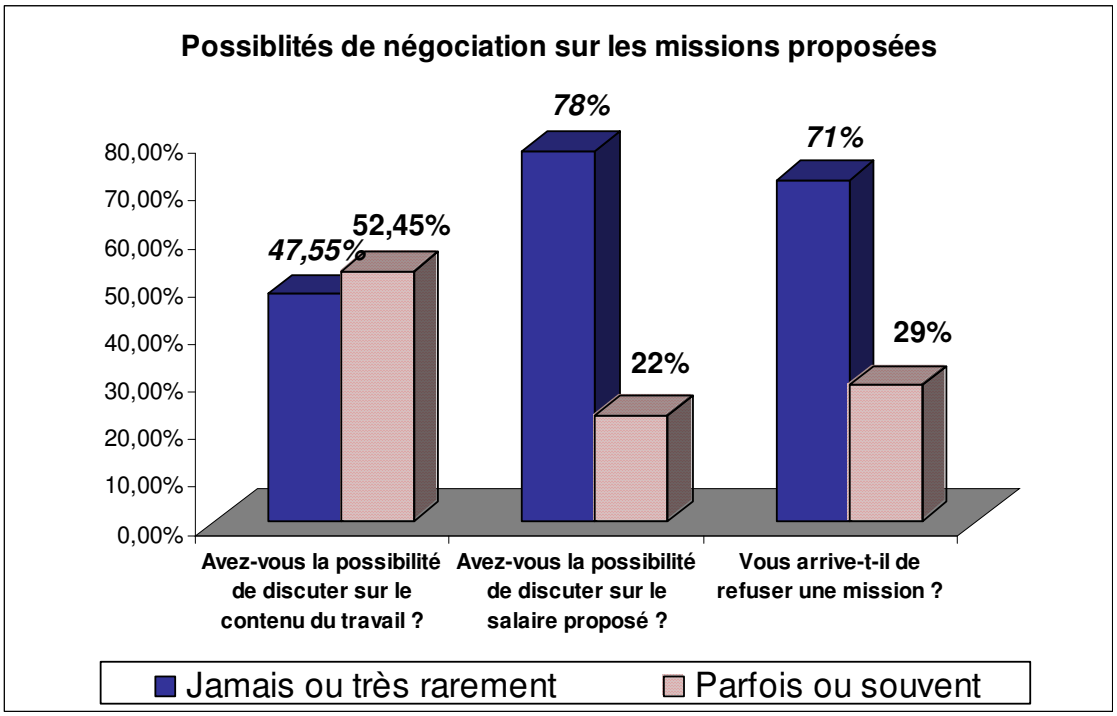
**Ces deux critères ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'échelle définitive de mesure d'insécurité perçue*

Ces réponses mettent en avant l'un des principaux problèmes posés par le travail temporaire : le manque de visibilité et l'incertitude concernant à la fois le niveau des revenus et la régularité de ceux-ci. On retrouve bien ici la perception de discontinuité subie, qui constitue l'un des éléments clé du sentiment de précarité perçue mis en avant par Cingolani [2004].

1.5.2. L'autonomie perçue

L'autonomie perçue des salariés de l'échantillon est variable (*graphique 8*) : en règle générale, leurs possibilités de négociation sont limitées : plus de 70% d'entre eux refusent très rarement les missions proposées, et près de 80% ne peuvent pas négocier le salaire proposé. On note tout de même qu'une majorité d'intérimaires estiment avoir une influence sur le contenu du travail qui leur est proposé.

Graphique 8 :



On peut mentionner l'existence d'une corrélation faible mais significative ($r = 0{,}168$, $p < 0.05$) entre le niveau de diplôme et la propension à refuser des missions : certains salariés qualifiés peuvent sans doute être amenés à refuser des missions qu'ils considèrent comme incompatibles avec leur qualification. Cette hypothèse ne peut cependant pas être validée sur notre échantillon (le test portant sur la différence de moyennes entre les salariés de niveau supérieur et inférieur au baccalauréat sur la possibilité de refuser une mission et sur l'autonomie perçue n'est pas significatif).

1.5.3. La valeur intérimaire perçue

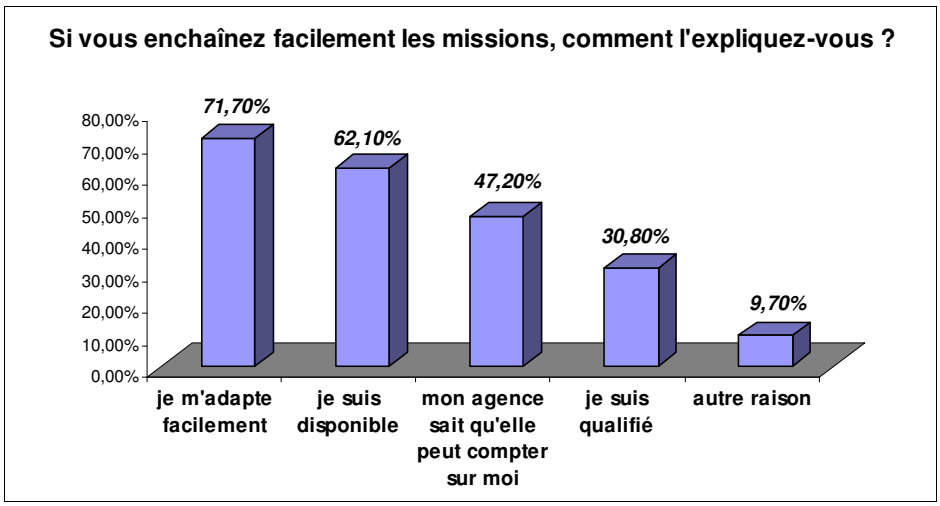
Nous avons vu précédemment que la valeur intérimaire est essentiellement évaluable par la capacité à enchaîner sans difficulté les missions. Nous pouvons constater que les salariés de notre échantillon semblent connaître assez peu de difficultés d'emploi : plus des trois quart d'entre eux déclarent n'avoir aucun difficulté pour enchaîner les missions d'intérim, et seuls 1% des salariés interrogés affirment ne pas y parvenir. Lorsque les répondants sont invités à préciser les raisons qui expliquent leur employabilité, on peut constater que les qualités relationnelles et personnelles (disponibilité, capacité d'adaptation, fiabilité) sont citées en priorité (*graphique 9*).

Eprouvez-vous des difficultés à enchaîner des missions en intérim ?

	Nb. cit.	Fréq.
aucune difficulté	157	75,5%
quelques difficultés	43	20,7%
beaucoup de difficultés	6	2,9%
je n'y arrive pas	2	1,0%

Moyenne = 3,71 *Ecart-type = 0,57* *Moyenne théorique = 2,5*

Graphique 9 : Les constituants de la « valeur intérimaire »



nb : Le nombre de citations est supérieur au nombre d'observations du fait de la possibilité de réponses multiples (3 au maximum).

L'adaptabilité et la disponibilité apparaissent bien comme les deux qualités primordiales pour assurer l'employabilité dans le secteur de l'intérim : le niveau de qualification est beaucoup moins cité, ce qui confirme ici encore le caractère spécifique du secteur de l'intérim : les qualités personnelles et relationnelles (savoir-être) y jouent un rôle important. La notion de valeur intérimaire, que nous avons empruntée à C. Jourdain [2002], résume donc bien les déterminants de l'employabilité dans le secteur du travail temporaire.

En ce qui concerne l'influence des variables socio-démographiques sur l'employabilité perçue, l'examen des corrélations entre variables montre que la valeur intérimaire est positivement liée à l'âge ($r = 0,27$, $p < 0,01$) et à l'ancienneté dans l'intérim ($r = 0,20$, $p < 0,01$). Elle est par contre (paradoxalement) négativement liée au niveau de qualification mesuré par le diplôme ($r = - 0,22$, $p < 0,01$).

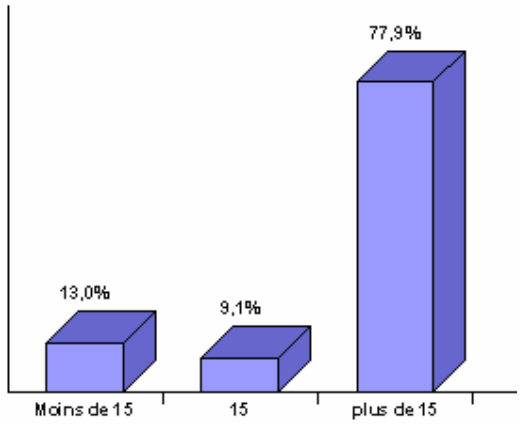
On constate également qu'il existe un lien entre le sexe des salariés interrogés et la valeur intérimaire perçue : un test de différence de moyenne mené sur les répondants masculins et féminins de notre échantillon permet de constater que les salariés intérimaires de sexe féminin

ont un niveau d'employabilité (valeur intérimaire) plus faible que les intérimaires de sexe masculin, avec une différence de moyenne significative entre les deux populations (t [207] = 2,9 ; p<0.05). Il est important de constater que l'explication de cette différence ne réside pas dans les différences de diplôme entre les deux sous parties de l'échantillon, puisque le niveau de qualification moyen des femmes de notre échantillon est significativement supérieur à celui des hommes[159].

1.6. Soutien et équité perçus : le vécu de la relation avec les employeurs

1.6.1. Le soutien organisationnel perçu

L'examen des scores obtenus sur l'échelle de soutien organisationnel perçu permet de constater que les intérimaires reconnaissent la qualité de l'investissement de l'ETT à leur égard : plus des trois quart d'entre eux présentent un score de soutien perçu supérieur à la moyenne théorique :

Caractéristiques de la distribution de la variable soutien organisationnel perçu :	***Répartition des répondants par rapport à la moyenne théorique***
Minimum = 5 Maximum = 25 Moyenne = 17,87 Ecart-type = 3,57 *Moyenne théorique = 15*	

En ce qui concerne l'influence des variables sociodémographiques, on peut simplement constater que le soutien perçu est faiblement mais significativement lié au niveau de diplôme (r = -0.149). L'examen des niveaux de soutien perçu en fonction du diplôme montre en réalité que l'essentiel de cet effet est dû aux seuls salariés de niveau bac+2 (qui présentent un score de soutien perçu nettement inférieur à tous les autres salariés), ce qui ne permet pas de conclure à une véritable relation entre ces variables.

1.6.2. L'équité relative perçue

De manière générale, les intérimaires de notre échantillon estiment être traités de la même manière que les salariés permanents : le sentiment d'équité perçue est très apparent pour ce qui concerne les conditions de travail : on peut même constater que les trois quart des salariés (74%)

[159]Le test T de différence de moyennes est significatif (t = -2,03 ; p< 0,05)

s'estiment finalement mieux ou aussi bien traités que leurs collègues permanents en ce qui concerne l'exercice de leur travail.

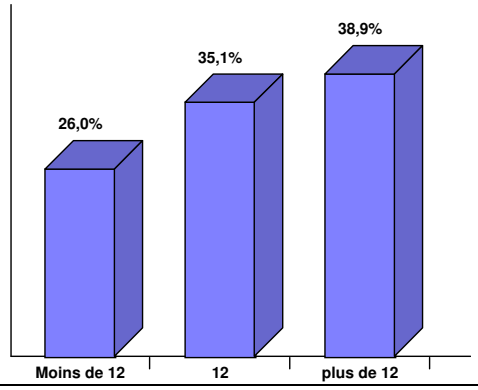
Caractéristiques de la distribution de la variable équité relative perçue :

Minimum = 4
Maximum = 20

Moyenne = 12,12
Ecart-type = 1,83

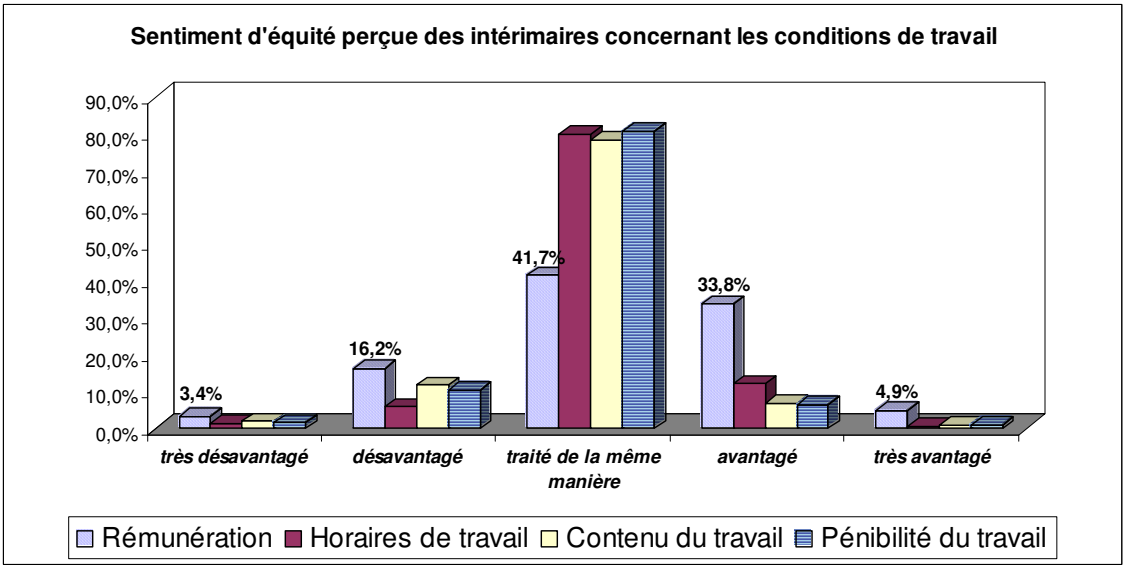
Moyenne théorique = 12

Répartition des répondants par rapport à la moyenne théorique



Si l'on s'intéresse en détail aux conditions de travail (*graphique 10*), on peut constater qu'une très forte majorité des intérimaires s'estiment aussi bien traités que leurs collègues permanents pour ce qui concerne les conditions physiques et matérielles de travail (pénibilité, horaires, contenu du travail).

Graphique 10 :



La seule variable présentant une distribution plus variée est la rémunération : plus du tiers des intérimaires interrogés s'estiment avantagés par rapport aux salariés permanents : ils sont parfaitement conscients des avantages financiers liés à l'intérim.

Ces résultats apportent un démenti partiel à l'affirmation selon laquelle les intérimaires se sentiraient moins bien traités que les salariés permanents en ce qui concerne les conditions de travail. Il n'en demeure pas moins que les questions ne portaient que sur l'exercice des missions :

le sentiment d'injustice des intérimaires est sans doute davantage lié à leur statut d'intermittents qu'à leurs conditions de travail proprement dites.

En ce qui concerne l'influence des variables sociodémographiques, on peut simplement constater que l'équité perçue est négativement corrélée au niveau de diplôme ($r = -0.166$, $p<0,05$). Nous remarquons une fois encore que les intérimaires les plus diplômés de notre échantillon sont ceux pour lesquels l'expérience de l'intérim est la moins épanouissante : un test de différence de moyenne menée sur les salariés titulaires ou non du baccalauréat montre que les salariés intérimaires non bacheliers s'estiment en moyenne mieux traités que les salariés de niveau de diplôme supérieur ou égal au baccalauréat[160].

2. L'implication des salariés intérimaires : antécédents et objets d'implication

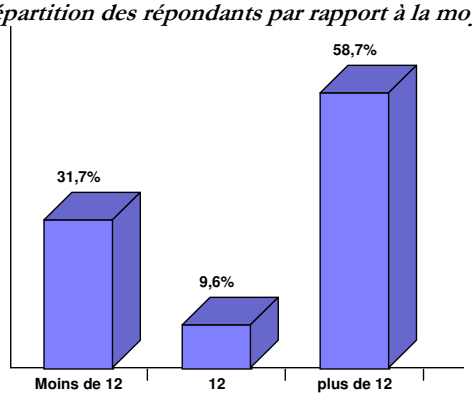
Nous allons à présent aborder l'analyse descriptive des variables d'implication. Ce paragraphe nous permettra de tester plusieurs des hypothèses proposées à la fin du chapitre 3.

L'étude des corrélations entre les différentes variables du questionnaire et les différents objets d'implication nous permettra de mettre en évidence certains antécédents et corrélats pour chacune des facettes de l'implication. Nous réserverons un paragraphe spécifique (2.4) à l'étude des relations entre les objets d'implication.

2.1. L'implication dans la valeur-travail

L'examen des caractéristiques de la distribution de l'implication dans la valeur-travail permet de constater que les salariés intérimaires de notre échantillon présentent une implication dans la valeur-travail relativement élevée : près de 60% des répondants obtiennent un score d'implication supérieur à la moyenne théorique de l'échelle. Nous ne disposons pas d'études bâties sur le même outil utilisables pour une comparaison, mais nous pouvons simplement mentionner le fait que le score moyen par item obtenu sur notre échelle est inférieur à celui extrait des résultats obtenus sur les échelles d'implication dans le travail de Kanungo [Kanungo-1982 : moy = 3,84 ; Davis & al – 2006 : moy = 3,40], Warr & Jackson [1984 : moy = 4,03] et Paullay & al. [1994 ; moy = 3,87].

[160] Le test T de différence de moyennes est significatif ($t = -3,32$; $p = 0,01$)

Caractéristiques du score de la variable implication dans la valeur travail	***Répartition des répondants par rapport à la moyenne théorique***
Minimum = 4 Maximum = 20 Moyenne = 12,90 (score moyen par item = 3,22) Ecart-type = 3,43 *Moyenne théorique = 12*	

L'examen des variables en relation significative avec l'implication dans les valeurs du travail (*tableau 6*) nous permet de préciser les liens entre ce construit et certaines caractéristiques personnelles des répondants.

Tableau 6 : Antécédents et corrélats significatifs de l'implication dans la valeur-travail

	Valeur intérimaire perçue	insécurité perçue	Equité perçue	soutien orga perçu	age	diplôme	ancienneté	ancienneté agence
Implication dans la valeur-travail	,185(**)	-,204(**)	,275(**)	,201(**)	,152(*)	-,228(**)	,153(*)	,160(*)

** corrélations significatives au seuil de 5%* *** corrélations significatives au seuil de 1%*

Dans son article de synthèse sur les antécédents et les conséquences de l'implication, D. Peyrat-Guillard [2002, p72] précise que les études disponibles montrent que l'implication dans la valeur-travail (mesurée le plus souvent par l'éthique du travail) n'est que faiblement liée aux caractéristiques personnelles des individus et aux caractéristiques du travail. Elle serait davantage liée à des traits de personnalité, comme le locus of control. Dans notre cas, les corrélations sont généralement assez faibles, et les liens les plus significatifs apparaissent avec l'équité perçue, le niveau de diplôme et le soutien perçu.

On peut toutefois trouver une certaine cohérence dans les antécédents de l'implication dans le travail : ce sont les répondants les plus âgés, les moins qualifiés, et ceux possédant le plus d'ancienneté sont les plus impliqués dans la valeur-travail. Il convient toutefois de rester prudent sur le sens de la relation : l'intérim étant un secteur dans lequel les conditions de travail sont souvent difficiles (en raison de la prédominance de missions correspondant à des travaux manuels peu qualifiés), une forte implication dans la valeur-travail peut constituer une condition nécessaire, autrement dit une sorte de préalable pour acquérir une certaine ancienneté.

Rappelons que l'éthique du travail est importante dans le secteur de l'intérim, car les liens organisationnels sont faibles avec les entreprises clientes, et l'abandon d'une mission en cours n'expose finalement le salarié à aucune sanction : le sens des responsabilités du salarié intérimaire vis-à-vis du travail devient alors un élément déterminant.

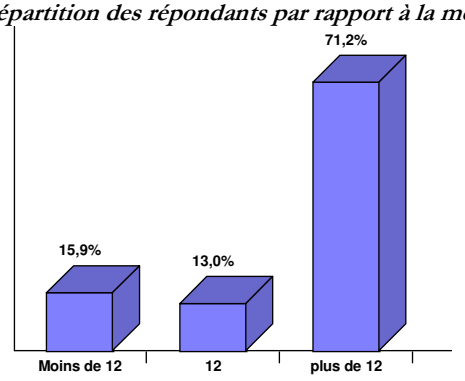
Les variables organisationnelles (équité, soutien, valeur intérimaire, insécurité perçue) sont positivement liées à l'implication dans le travail. Les intérimaires les plus impliqués estiment être équitablement traités et soutenus par leur employeur ; ils sont conscients de leur valeur intérimaire et présentent un niveau d'insécurité plus faible : on retrouve ici une dynamique positive, probablement liée aux pratiques de délégation des ETT. Durant nos entretiens, nous avons pu constater que les ETT cherchent à s'appuyer sur un noyau dur d'intérimaires considérés comme fiables et doté d'une véritable éthique du travail, c'est-à-dire selon le mot d'un directeur d'agence « qui se lèvent tous les matins pour aller travailler ». Ces salariés sont rapidement repérés, et sont assurés dans la mesure du possible d'obtenir des missions correspondant à leurs attentes.

2.2 L'implication dans la profession (test des hypothèses H1.2 & H1.3)

Afin d'analyser l'implication dans la profession, nous avons pris en compte uniquement les répondants qui ont déclaré une profession identifiable : nous avons donc retiré de l'échantillon les salariés qui n'ont pas rempli cette partie du questionnaire, et/ou qui se sont déclarés comme étudiants ou sans profession, soit un total de 21 salariés. L'absence de salariés se déclarant intérimaires de profession ne nous permettra pas de tester l'hypothèse H1.3

2.2.1 Implication affective dans la profession (test de l'hypothèse H 1.2)

Les répondants de notre échantillon montrent un niveau d'implication affective dans la profession élevé : plus de 70% d'entre eux obtiennent un score d'implication supérieur à la moyenne théorique de l'échelle.

Caractéristiques du score de la variable implication affective dans la profession	***Répartition des répondants par rapport à la moyenne théorique***
Minimum = 5 Maximum = 20 Moyenne = 14,90 (score moyen par item = 3,67) Ecart-type = 3,39 *Moyenne théorique = 12*	

Les intérimaires exerçant une profession précise présentent donc un niveau d'implication relativement élevé, indépendamment de leur niveau de qualification professionnelle (l'examen du tableau des corrélations ne fait apparaître aucun lien entre implication et niveau de diplôme) : nous retrouvons ici l'idée selon laquelle l'attachement à une profession n'est pas nécessairement lié au niveau de qualification nécessaire pour l'exercer ou au prestige qui lui est attaché : les témoignages recueillis par M. Thévenet [2004, p.104] auprès de salariés exerçant des métiers parfois considérés comme ingrats ou difficiles (ex : peintre en bâtiment ou boulanger) montrent que « l'amour du métier est quelque chose qui se découvre »[161], et peut concerner tous les salariés.

Afin de tester l'hypothèse H1.2, qui suppose que l'implication affective dans la profession est supérieure à l'implication organisationnelle affective pour les intérimaires, nous réalisons un test de différence de moyennes pour échantillons appariés (*tableau 7*).

Le score moyen d'implication affective dans la profession est comparé à la fois au score moyen de l'échelle d'implication affective et à celui de l'échelle d'implication affective/normative issue de notre étude exploratoire :

Tableau 7 : Test de la significativité des différences de score entre les dimensions affectives de l'implication organisationnelle et professionnelle (hypothèses H1.2)[162]

Test de moyenne pour échantillons appariés

		Differences de moyenne					
		Moy	Ec type	Std. Error Mean	t	df	Sig. (2-tailed)
Paire 1	moyenne IPA - moyenne IOAN	,3082	1,10521	,08082	3,813	186	,000
Paire 2	moyenne IPA - moyenne IOA	,34251	1,156967	,084606	4,048	186	,000

Légende : IPA = implication professionnelle affective, IOAN = implication orga affective normative, IOA = implication orga affective

Le test est très significatif dans les deux cas ($p < 0,001$), ce qui nous permet de confirmer l'hypothèse H1.2.

L'examen des variables en relation significative avec l'implication affective dans la profession (*tableau 8*) nous permet à présent de préciser et confirmer les liens entre l'implication professionnelle et certaines caractéristiques personnelles et professionnelles des intérimaires.

[161] *op. cit. p 105*

[162] Etant donné que les échelles ne comportent pas le même nombre d'énoncés, les tests sont effectués à partir des scores moyens par item

Tableau 8: Antécédents et corrélats significatifs de l'implication professionnelle affective

	précarité objective	Valeur intérimaire perçue	insécurité perçue	soutien orga perçu	sexe	ancienneté
implication affective dans la profession	-,320(**)	,312(**)	-,189(**)	,185(**)	-,233(**)	,177(*)

** corrélations significatives au seuil de 5%* *** corrélations significatives au seuil de 1%*

Le lien inverse faible mais significatif entre insécurité perçue et implication professionnelle constitue une première indication pour la confirmation de l'hypothèse H5.2 (qui sera testée en détail lors de l'examen du modèle de recherche).

En ce qui concerne les variables socio-démographiques en relation avec l'implication professionnelle, seul le sexe paraît en relation avec l'implication dans la profession : un test de différence de moyenne mené sur les répondants masculins et féminins de l'échantillon permet de confirmer que les salariés masculins présentent un score d'implication affective plus élevé[163]. Ce résultat est en contradiction avec les études disponibles sur l'implication professionnelle menées auprès de salariés permanents, qui ne font apparaître aucun lien entre implication et variables socio-démographiques, à l'exception de l'ancienneté (voir Peyrat-Guillard – 2002). La seule explication que nous pouvons envisager à cette différence d'implication professionnelle selon le sexe réside dans les motivations pour le travail intérimaire : selon plusieurs auteurs, (ex : Polivka – 1996, Morris & Vekker – 2001), le choix de travailler en intérim est parfois motivé par des raisons extraprofessionnelles, comme disposer de temps libre pour se consacrer à sa famille : la carrière professionnelle passe alors au second plan, et le métier est avant tout envisagé comme source de revenu. Si l'on considère que les exigences de temps libre pour des motivations familiales sont davantage exprimées par les femmes [Gannon – 1984 ; Povlika – 1996], ceci pourrait expliquer, en partie, une implication professionnelle moyenne plus faible. Notre enquête comportait une question qui intégrait un motif extraprofessionnel de choix pour l'intérim (les répondants devaient indiquer s'ils avaient choisi de travailler en intérim pour pouvoir librement organiser leur temps) : nous n'avons pas pu constater de différence significative entre répondants masculins et féminins sur cette question[164]. La présence d'une proportion significativement plus forte de femmes déclarant avoir choisi l'intérim pour disposer de temps libre aurait pu constituer un premier indice permettant de valider notre explication.

Nous pouvons remarquer que les variables concernant la relation du salarié avec ses employeurs (équité et soutien perçu) ne sont que faiblement liées à son implication professionnelle. Les liens

[163] Le test T de différence de moyennes est significatif (t = 3,26 , p = 0,01)

[164] Le test du chi-deux mené sur le tableau croisé sexe/choix pour l'intérim est non significatif (chi^2 = 4,84, ddl = 5, p= 0,44)

les plus significatifs apparaissent avec la précarité objective de l'emploi et la valeur intérimaire perçue : les intérimaires les plus impliqués dans leur profession sont aussi ceux qui considèrent avoir la plus forte employabilité et les conditions d'emploi les moins précaires. Plutôt que de rechercher une relation strictement causale entre les trois construits, il est possible de les envisager dans une dynamique positive, une sorte de cercle vertueux entre l'implication professionnelle et ses corrélats : les salariés les plus impliqués se sentent aussi professionnellement reconnus (leur valeur intérimaire perçue est plus forte), ce qui peut confirmer leur attachement au métier exercé.

2.2.2 Implication calculée dans la profession

L'implication calculée dans la profession est relativement faible : la majorité des répondants présentent un score d'implication inférieur ou égal à la moyenne théorique de l'échelle. Le niveau d'implication professionnelle calculée des répondants est significativement plus faible que leur niveau d'implication professionnelle affective.

Caractéristiques du score de la variable implication calculée dans la profession

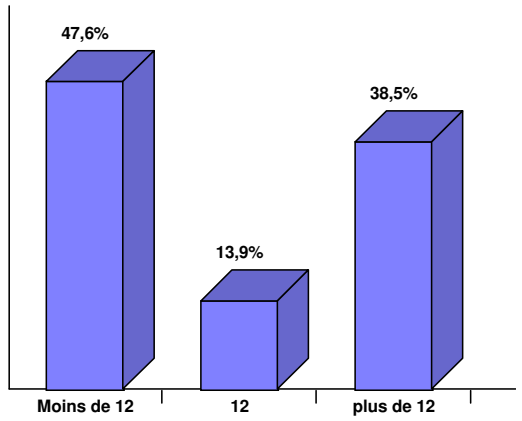
Minimum = 5
Maximum = 20

Moyenne = 11,74 (score moyen par item = 2,93)

Ecart-type = 3,39

Moyenne théorique = 12

Répartition des répondants par rapport à la moyenne théorique



Un test mené sur la différence de moyennes entre dimension affective et calculée permet de confirmer statistiquement cette observation : la différence entre les dimensions de l'implication professionnelle est très significative[165].

Ces résultats sont très proches de ceux obtenus par les auteurs ayant récemment mené des analyses sur l'implication dans la profession, en utilisant l'échelle de mesure de Meyer & Allen[166] : L'implication professionnelle affective y est systématiquement plus élevée que l'implication professionnelle calculée :

[165] t (184) = 10,1, p< 0,01)

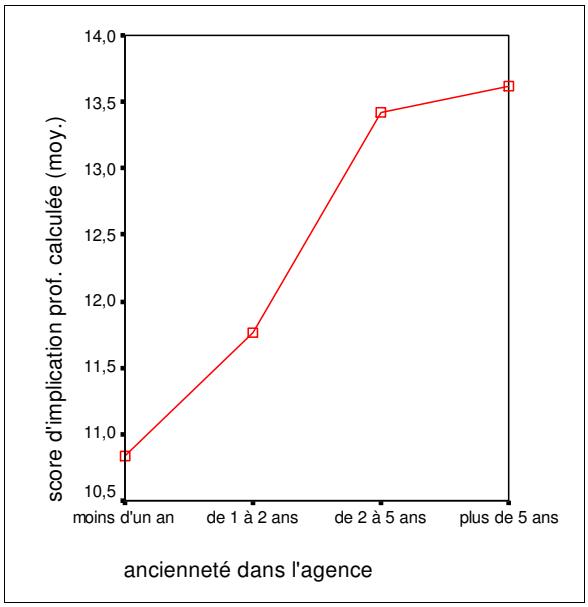
[166] La comparaison proposée est basée sur la comparaison de scores moyens par items, car les études citées ne s'appuient pas toutes exactement sur le même outils : les échelles utilisées sont généralement des versions modifiées de l'échelle d'origine proposée par Meyer & al. (le nombre d'items a été parfois réduit, et les énoncés ont été parfois réécrits)

Tableau 9 : Implication professionnelle affective et calculée

Etude	***Echantillon***	***Moyenne de score par item***	
		Implication prof affective	Implication prof calculée
Profil & Holladay - 2006	Techniciens dans l'industrie médicale	3,41	2,95
Chang & al. - 2006	Infirmières	3,67	2,98
Redman & Snape - 2006	Professionnels du secteur des RH	3,91	2,83
Mc Profil & al. – 2006	Professionnels RH et techniciens informatiques	4,25	3.25
Profil - 2003	Techniciens de laboratoire	3,42	2,89

L'examen du tableau des corrélations permet de constater qu'il n'y a qu'une seule variable en lien significatif avec l'implication calculée dans la profession : l'ancienneté dans l'agence ($r = 0,286$, $p < 0,01$). Les salariés ayant le plus d'ancienneté dans leur agence présentent un niveau d'implication calculée dans la profession plus élevé ; l'examen du graphique des moyennes d'implication calculées en fonction de l'ancienneté (*graphique 11*) permet même de confirmer que cette forme d'implication augmente régulièrement avec le temps de présence dans l'agence.

Graphique 11 : Implication professionnelle calculée et ancienneté dans l'agence



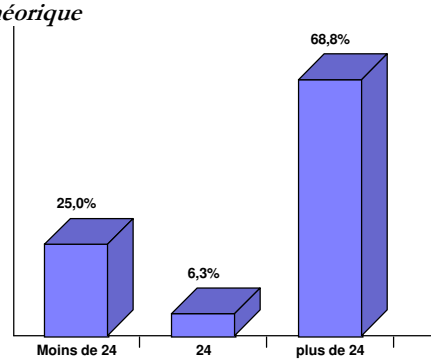
2.3. L'implication organisationnelle et ses composantes (test des hypothèses H 1.4 & H 1.5)

Notre analyse factorielle exploratoire et confirmatoire n'ayant pas permis de discriminer clairement entre les sous-dimensions affective et normative de l'implication organisationnelle, nous avons décidé de les fusionner en un seul construit d'implication combinée. Afin de pouvoir

effectuer certaines comparaisons avec les résultats, et tester les hypothèses H 1.4 et H 1.5, il semble toutefois intéressant de prendre en compte les sous-échelles d'implication affective et normative en complément de l'échelle combinée affective/normative issue de notre analyse confirmatoire. Afin de pouvoir mettre nos résultats en perspective, nous utiliserons les résultats de la méta-analyse de référence de Meyer & al. [2002] sur le modèle tridimensionnel de l'implication organisationnelle comme source de comparaison.

2.3.1 Implication organisationnelle affective/normative

L'implication organisationnelle des intérimaires de notre échantillon est relativement élevée : près des deux tiers des salariés de l'échantillon obtiennent un score supérieur à la moyenne théorique de l'échelle. Ce résultat est instructif : il semble confirmer que l'implication organisationnelle auprès de l'ETT est parfaitement possible, malgré les particularités de la relation de travail intérimaire (notamment le fait que le salarié passe très peu de temps dans son agence).

Caractéristiques du score de la variable implication organisationnelle affective/normative (8 items) Minimum = 9 Maximum = 40 Moyenne = 27,07 (score moyen par item = 3,38) Ecart-type = 6,49 *Moyenne théorique = 24*	***Répartition des répondants par rapport à la moyenne théorique*** 
Caractéristiques du score de la variable implication orga. affective (5 items) Score moyen par item = 3,35 Ecart-type = 0,87 *Moyenne théorique = 3*	***Caractéristiques du score de la variable implication orga. normative (3 items)*** Score moyen par item = 3,41 Ecart-type = 0,78 *Moyenne théorique = 3*
Corrélation entre les dimensions affective et normative : r = 0,80 (p< 0,01)	

On peut noter que la forte corrélation entre les sous-dimensions affective et normative de l'implication organisationnelle est de niveau comparable à la corrélation moyenne calculée dans la méta-analyse de Meyer & al. (0,77 pour les échelles à 6 items) : le problème de validité discriminante de la dimension normative est donc bien réel.

Les variables sociodémographiques et les variables liées aux conditions d'emploi de notre modèle apparaissant en relation significative avec l'implication organisationnelle sont résumées dans le tableau suivant. Les chiffres apparaissant en italique représentent les corrélations moyennes entre variables extraites de la méta analyse de Meyer et ses collègues (les données reproduites correspondent aux résultats obtenus sur la version courte des échelles d'implication organisationnelle affective et normative, à 6 items, qui est la plus employée à l'heure actuelle).

Tableau 10 : Antécédents et corrélats significatifs de l'implication affective/ normative

	précarité objective	Valeur intérimaire perçue	insécurité perçue	équité perçue	soutien orga perçu	sexe	age	diplôme	ancienneté dans l'agence
Implication orga. Affective/normative	-,35(**)	,36(**)	-,41 (**)	,25(**)	,63(**)	-,17(*)	,16(*)	-,34(**)	,19(**)
Sous échelle implication affective	-,33(**)	,33(**)	-,39(**)	,21(**) **0,4**[167]	,63(**) **0,63**	-,15(*) **-0,13**	,17(*) **0,14**	-,34(**) **0,03**	,19(**) **0,16**
Sous-échelle implication normative	-,31(**)	,34(**)	-,38(**)	,25(**) **0,31**	,55(**) **0,47**	-,14(*)		-,29(**)	ns **0,17**

** corrélations significatives au seuil de 5%* *** corrélations significatives au seuil de 1%*

Le lien très significatif apparaissant entre l'insécurité perçue et l'implication organisationnelle affective constitue un premier indice de l'impact de la précarité perçue sur l'implication : cette relation sera approfondie lors du test de notre modèle de recherche.

Nous pouvons constater que l'influence du sexe, de l'âge et de l'ancienneté sur l'implication organisationnelle sont en adéquation avec les résultats disponibles dans la littérature : l'implication organisationnelle affective semble légèrement plus élevée chez les sujets masculins, âgés et ayant une ancienneté importante. Dans notre échantillon, le niveau de diplôme est négativement corrélé à l'implication organisationnelle, contrairement aux résultats obtenus par J.P. Meyer et ses collègues. Nous constatons ici encore que les salariés intérimaires les plus diplômés de notre échantillon semblent avoir un vécu négatif de leur situation d'emploi.

Les variables concernant la relation des salariés avec leurs employeurs (équité et soutien perçus) ont un impact significatif sur l'implication organisationnelle : nous pouvons également constater que cet impact est tout à fait comparable aux résultats obtenus auprès des salariés permanents. L'implication des ETT envers les intérimaires est donc reconnue par ces derniers, malgré leur présence très épisodique en agence.

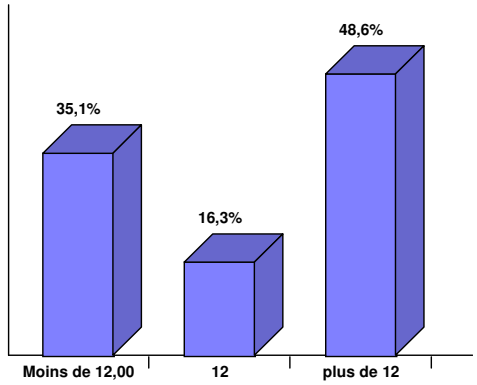
Nous avons eu l'occasion de constater lors de nos entretiens combien les responsables d'agence insistaient sur les aspects quotidiens et concrets du soutien apporté aux salariés : plusieurs d'entre eux nous ont par exemple affirmé aider les intérimaires non seulement dans le cadre de leur contrat (par exemple en les informant sur les règles de sécurité ou sur leurs droits), mais parfois au-delà, dans leurs démarches administratives personnelles (ex : dossiers d'indemnisation chômage).

2.3.2 Implication organisationnelle calculée

La répartition des scores d'implication calculée des répondants de notre échantillon est relativement homogène. Contrairement à ce que nous avons pu constater sur d'autres

[167] La méta analyse de Meyer & al. recense les études intégrant une mesure de la justice distributive (que l'on peut considérer comme un concept synonyme de l'équité relative perçue)

dimensions ou d'autres objets d'implication, les intérimaires ne présentent pas un niveau particulièrement élevé d'implication organisationnelle calculée. Contrairement aux hypothèses formulées par plusieurs auteurs [ex : Mc Lean Parks & al. – 1998, Gallager & al. – 2001, Beard & Edwards – 1998], les particularités du travail intérimaire n'impliquent donc pas le développement d'une implication organisationnelle principalement fondée sur les dimensions calculée et normative, au détriment de la composante affective.

Caractéristiques du score de la variable implication organisationnelle calculée (4 items)	***Répartition des répondants par rapport à la moyenne théorique***
Minimum = 4 Maximum = 20 Moyenne = 12,54 (score moyen par item = 3,13) Ecart-type = 3,25 *Moyenne théorique = 12*	

Nous avons adopté un point de vue inverse, en supposant au contraire que l'implication calculée chez les salariés intérimaires (envisagée comme implication à continuer) doit être relativement modérée au regard de leur implication affective (H 1.4) et normative (H 1.5), en raison de leur forte mobilité et au faible niveau d'investissements irrécupérables (« *side-bets* ») associé à l'abandon d'une agence particulière.

Afin de pouvoir vérifier les hypothèses H 1.4 et H 1.5, nous prendrons en compte la sous-échelle d'implication organisationnelle affective/ normative issue de notre étude exploratoire (sans discriminer les deux construits), qui sera comparée à l'échelle d'implication organisationnelle calculée. Dans un second temps, nous distinguerons ensuite les deux sous dimensions affective et normative, ce qui nous permettra de tester séparément les hypothèses H 1.4 et H1.5. Etant donné que les échelles ne comportent pas le même nombre d'énoncés, les tests sont effectués à partir des scores moyens des échelles :

Tableau 11 : Test de la significativité des différences de score entre les dimensions de l'implication organisationnelle (hypothèses H1.4 & H1.5) :

Test pour échantillons appariés

		Différence par paires			t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean			
Paire 1	Imp affective - Imp calculée	,2180	1,02986	,07141	**3,053**	207	**,003**
Paire 2	Imp normative - Imp calculée	,2800	,97740	,06777	**4,132**	207	**,000**
Paire 3	Imp affective/normative - Imp calculée	,2806	,98181	,06808	**4,123**	207	**,000**

Comme le montre le tableau, les résultats des trois tests de différence de moyenne pour échantillons appariés sont très significatifs ($p<0,01$). Nous pouvons donc considérer, à partir de ces résultats, qui viennent confirmer ceux obtenus par O. van Breughel et ses collègues [2005], que la notion d'implication calculée n'est pas déterminante dans le cas des salariés intérimaires.

Les variables sociodémographiques et les variables liées aux conditions d'emploi de notre modèle apparaissant en relation significative avec l'implication organisationnelle calculée sont résumées dans le tableau suivant (les chiffres en italique représentent ici encore les corrélations moyennes entre variables extraites de la méta analyse de Meyer & al.).

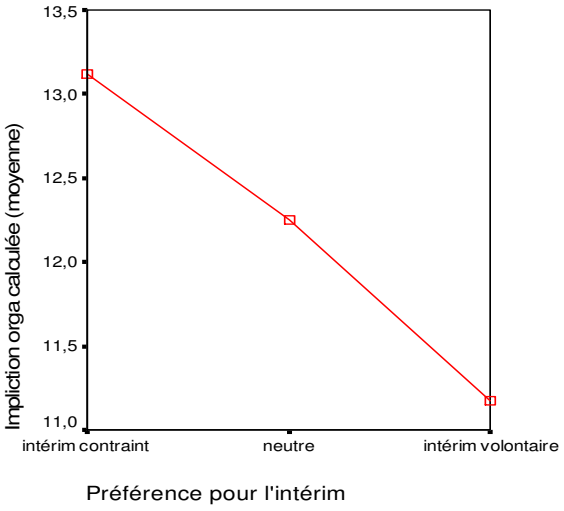
Tableau 11 : Antécédents et corrélats significatifs de l'implication calculée

	Préf. pour l'intérim	précarité objective	Valeur intérimaire perçue	insécurité perçue	soutien orga perçu	sexe	ancienneté
Implication orga. calculée	-,274(**)	,153(*)	-,175(*)	,137(*)	,195(**) ***-0,11***	,165(*)	-,209(**) ***0,15***

Les variables les plus significativement liées à l'implication organisationnelle calculée sont la volition (degré de préférence pour l'intérim), le soutien perçu et l'ancienneté dans le secteur. En premier lieu, on constate que le degré de préférence pour l'intérim est inversement lié à l'implication organisationnelle calculée, comme nous pouvons le vérifier sur le graphique 12. Nous pouvons proposer une explication de ce phénomène en nous appuyant sur la notion d'expérience : Les intérimaires volontaires ont pour la plupart d'entre eux une expérience et une connaissance suffisamment précise du marché du travail temporaire pour savoir que les alternatives y sont nombreuses, et qu'il est plutôt aisé de passer d'une agence à l'autre, étant donné que les ETT offrent des services assez similaires : certains salariés parmi les plus demandés

se livrent même parfois à une mise en concurrence des agences (phénomène qui nous a été signalé plusieurs fois durant nos entretiens exploratoires[168]).

Graphique 12 : Implication calculée et degré de préférence pour l'intérim



Un niveau élevé d'implication calculée signale au contraire une forme dépendance vis-à-vis d'une agence particulière de la part de salariés : l'examen des corrélations entre valeur intérimaire perçue, précarité objective et implication organisationnelle calculée viennent soutenir cette idée : ce sont les intérimaires les plus précaires (caractérisés par une faible employabilité et forte précarité objective) qui présentent le plus fort score d'implication calculée.

En ce qui concerne l'impact de l'ancienneté et du soutien perçu sur l'implication calculée, nous remarquons une discordance entre les résultats de la méta analyse de Meyer & al. et ceux provenant de notre échantillon . Le lien positif entre le soutien perçu et l'implication calculée dans le cas des salariés intérimaires pourrait s'expliquer de la manière suivante : selon les intérimaires que nous avons pu interroger, la différence entre une « bonne » et une « mauvaise » ETT réside principalement dans leur capacité à proposer des missions régulières et adaptées, et dans la qualité des relations humaines entretenues avec les intérimaires. Un niveau élevé de soutien perçu, qui signale une bonne qualité dans les relations entre le personnel de l'agence et l'intérimaire peut constituer un déterminant de l'implication à continuer dans cette agence [Galois – 2006], si le salarié considère que les autres ETT ne peuvent fournir le même niveau de soutien (autrement dit, si les alternatives sont peu nombreuses).

Quant au lien négatif entre ancienneté et implication organisationnelle calculée, il peut être interprété comme une conséquence de l'accumulation d'expériences dans l'intérim. Les salariés

[168] Cette mise en concurrence se fait en général sur la base du tarif négocié pour la mission.

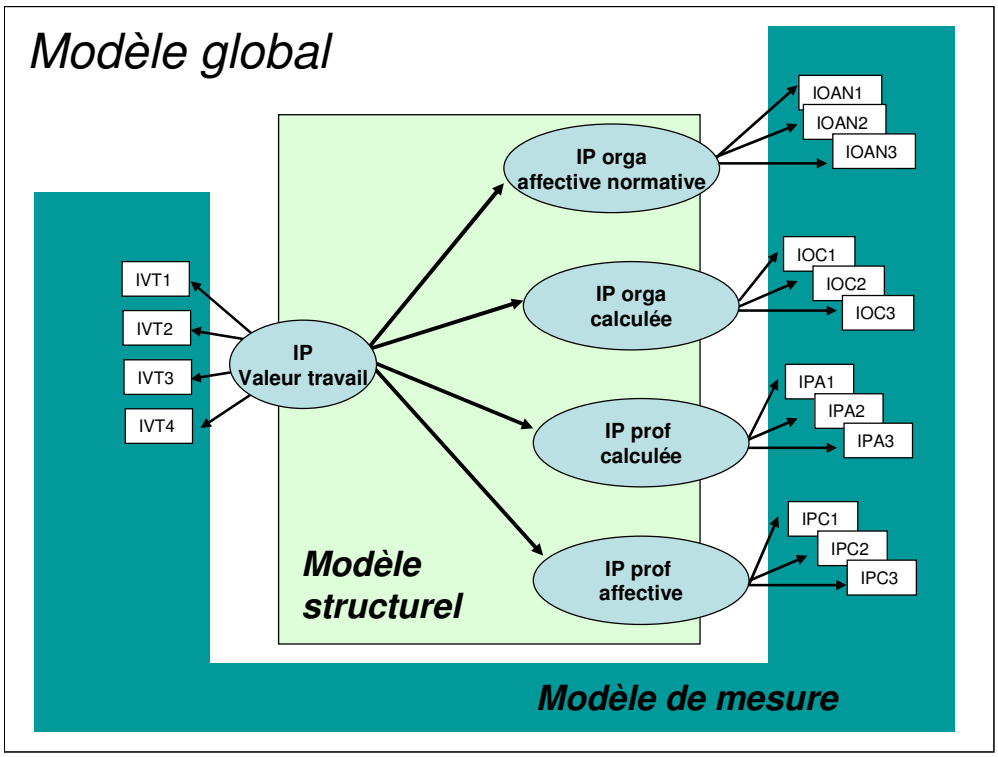
possédant la plus grande ancienneté connaissent bien le secteur du travail temporaire : ils savent que le maillage des ETT est suffisamment serré en France et que la concurrence dans le secteur est assez forte pour offrir de nombreuses alternatives. Il est également possible qu'ils considèrent que les coûts associés au changement d'agence de référence (« *side bets* ») sont finalement limités.

2.4 Examen des relations entre les trois objets d'implication (test des hypothèses H1.1 & H2.1)

2.4.1. Méthodologie de test des hypothèses

Les trois principaux objets d'implication que nous avons retenus ont été modélisés comme des variables latentes, expliquées par une série d'indicateurs réflexifs. Dans ce contexte, il est généralement recommandé de procéder à l'examen des liens entre les construits latents en utilisant des méthodes d'équation structurelles [Roussel & al. – 2002]. L'usage de ces méthodes impose tout d'abord de construire un modèle de relations entre les variables latentes, puis de tester la qualité d'ajustement de ce modèle aux données empiriques en utilisant une série d'indices d'ajustement. Le modèle que nous allons utiliser pour tester les hypothèses H 1.1 et H 2.1 se présente sous la forme suivante (*figure 2*) :

Figure 2 : Modèle de relations structurelles entre objets d'implication



Le modèle global est composé d'un modèle de mesure, figurant les liens entre les indicateurs et les variables latentes, et d'un modèle structurel représentant les relations supposées entre les construits latents.

Sur le plan méthodologique, le test de ce type de schéma comprend deux étapes : dans un premier temps, il convient de vérifier la qualité du modèle de mesure, avant d'entreprendre le test du modèle structurel (relations entre les construits latents) dans un deuxième temps. L'analyse factorielle exploratoire et confirmatoire menée précédemment nous a permis de nous assurer de la validité du modèle de mesure ; il nous reste désormais à tester le modèle structurel. Cette opération sera effectuée en employant une méthode pas à pas, inspirée de la démarche recommandée par Jöreskog et Sörbom [1979] :

- la première étape consiste à vérifier que les construits du modèle sont effectivement corrélés
- la deuxième étape consiste à tester l'hypothèse selon laquelle la variable explicative (implication dans la valeur-travail) influence toutes les variables expliquées (implication professionnelle affective et calculée, implication organisationnelle affective et calculée) : cette étape correspond au test des hypothèses H 1.1 et H 2.1
- la troisième étape consiste à tester les liens entre les variables expliquées (implication organisationnelle et implication professionnelle) : cette étape correspond au test de l'hypothèse H2.2

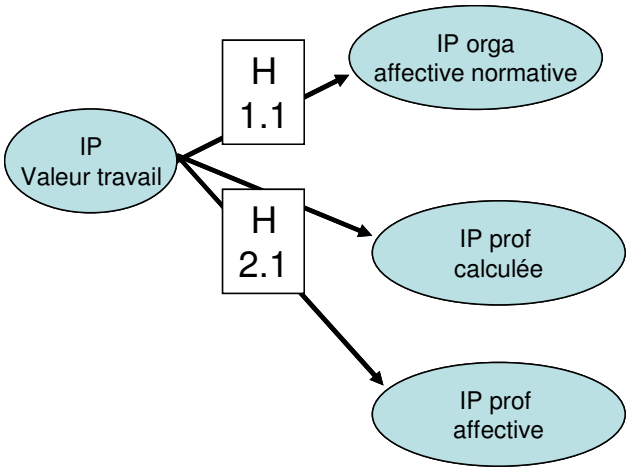
Avant de procéder à l'estimation du modèle, nous vérifions donc que les variables prises en compte sont effectivement liées (c'est-à-dire que leurs corrélations bilatérales sont significatives) :

Tableau 12 : Corrélations entre les différents objets d'implication :

	IVT	IOAN	IOC	IPA	IPC
Implication dans la valeur-travail (IVT)	1				
Implication orga affective normative (IOAN)	0.406**	1			
Implication orga. calculée (IOC)	***ns***	0,270**	1		
Implication prof. affective (IPA)	0,247**	***ns***	***ns***	1	
Implication prof calculée (IPC)	0,236**	***ns***	***ns***	0,299	1

Plusieurs construits du tableau ne sont pas inter corrélés : l'implication organisationnelle calculée n'est pas reliée aux autres objets (excepté l'implication organisationnelle affective), et aucun lien significatif n'est établi entre implication dans la profession et implication dans l'organisation sur notre échantillon (lorsque ne sont pris en compte que les salariés déclarant une profession). Nous pouvons donc d'ores et déjà rejeter l'hypothèse H2 .2. Le modèle que nous allons finalement tester se résume donc aux relations suivantes :

Figure 3 : Modèle structurel réduit



Nous allons maintenant présenter les principaux résultats des tests effectués (le détail des estimations du modèle structurel et des résultats obtenus sont disponibles en annexe 12).

2.4.2. Résultats

Le modèle structurel obtenu (après la prise en compte des modifications mineures permettant d'améliorer son ajustement[169]) fournit les résultats suivants :

Relations testées	***Coeff. de régression standardisés***
Implication dans la valeur-travail ➔ implication organisationnelle affective-normative	***0,55***
Implication dans la valeur-travail ➔ implication professionnelle affective	***0,26***
Implication dans la valeur-travail ➔ implication professionnelle calculée	***0,29***

Les coefficients structurels de régression (liant la variable explicative aux trois variables expliquées) sont tous significatifs : les valeurs du T de Student associées à ces coefficients sont supérieures à 1,96. Les principaux indices d'ajustement du modèle sont les suivants :

	GFI	**AGFI**	**RMSEA**	**IFI**	**CFI**	**χ^2 /DDL**
Seuils d'acceptabilité	*> 0,9*	*> 0,9*	*≤ 0,08*	*> 0,9*	*> 0,9*	*< 5*
Modèle structurel réduit	0,88	0,84	0,059	0,96	0,96	1,64

[169] Lors de l'estimation d'un modèle structurel, le logiciel Lisrel fournit une série d'indices de modification : ces indices permettent de calculer l'amélioration de l'ajustement du modèle résultant de la prise en compte de certaines relations (ex : ajout d'un lien de causalité entre deux variables. Si (et seulement si) l'ajustement proposé est justifiable au niveau théorique, il est possible d'effectuer les modifications proposées pour parvenir à un modèle mieux ajusté aux données empiriques [voir par exemple Kline- 2005, p 189].

L'ajustement peut être considéré comme acceptable : les indices d'ajustement GFI & AGFI sont légèrement en deçà du seuil conseillé, et les autres indices sont bons.

Les coefficients structurels de régression, « qui indiquent la force de l'influence de la variable explicative sur les variables expliquées » [Roussel & al ; - 2002 p 38], ne sont pas très élevés. L'influence de l'implication dans la valeur travail apparaît plus nette sur l'implication organisationnelle que sur l'implication professionnelle.

Dans le cas des salariés de notre échantillon, l'implication dans la valeur-travail apparaît donc bien comme un antécédent des autres objets d'implication, à l'exception de l'implication organisationnelle calculée.

Ces résultats confirment partiellement les conclusions de certaines études empiriques sur les interrelations entre formes universelles de l'implication, que nous savons présentées dans le chapitre 1 (notamment les modèles proposés par Hackett & al. – 2001, et Freund & Carmeli – 2003). Il faut toutefois noter que la majorité des modèles d'interrelations recensés mettent en évidence un lien entre implication organisationnelle et implication dans la profession, ce qui n'est pas le cas dans notre échantillon, où ces deux objets d'implication sont indépendants. Cette indépendance confirme l'originalité de relation d'emploi temporaire par rapport au modèle d'emploi salarié traditionnel. Les arguments invoqués pour expliquer la relation implication professionnelle/implication organisationnelle, que nous avons mentionnés dans le chapitre précédent (voir Witt – 1993, Vandenbergh & al. – 1994), mettaient en évidence le rôle clé de l'organisation dans le développement de la carrière professionnelle du salarié. Il semble que les ETT ne constituent pas le cadre le mieux adapté pour « faire carrière », même si de nombreux intérimaires considèrent que l'expérience du travail temporaire leur a permis de développer leurs compétences professionnelles[170].

Nous avions toutefois supposé dans le chapitre 3 que certains intérimaires « de profession » (salariés dont le degré de préférence pour l'intérim et l'employabilité perçue sont élevés) pouvaient considérer leur ETT de référence comme un cadre congruent avec leurs aspirations professionnelles, mais cela ne semble pas être le cas. Nous pouvons tenter de vérifier cette supposition en isolant au sein de l'échantillon ces intérimaires (67 répondants), et en recherchant si la structure des corrélations entre objets d'implication au sein de ce sous-échantillon est différente de celle de l'ensemble des répondants.

[170] Selon un enquête FRETT/BVA effectuée en 2006 auprès de1013 salariés intérimaires, 81% estiment que l'intérim leur a permis de développer leur expérience professionnelle et 69% estiment avoir pu acquérir de nouvelles compétences lors de leurs missions.

Le tableau suivant nous permet de constater l'absence de liens entre implication organisationnelle et implication professionnelle au sein du sous-échantillon, ce qui confirme l'indépendance entre ces deux objets d'implication.

Tableau 13 : Corrélations significatives entre objets d'implication pour les intérimaires « de profession » (n=23)

	Imp orga affective	Imp orga calculée	Imp prof affective	Imp prof calculée
Imp orga affective	1			
Imp orga calculée	0,464**	1		
Imp prof. affective	ns	ns	1	
Imp prof calculée	ns	ns	0,285*	1

L'exploration des différentes facettes de l'implication au travail des salariés intérimaires de notre échantillon nous a permis de valider certaines hypothèses relatives à la structure d'implication des salariés intérimaires. Nous envisagerons les conséquences de ces hypothèses pour les politiques de GRH dans la partie consacrée à la discussion de nos résultats.

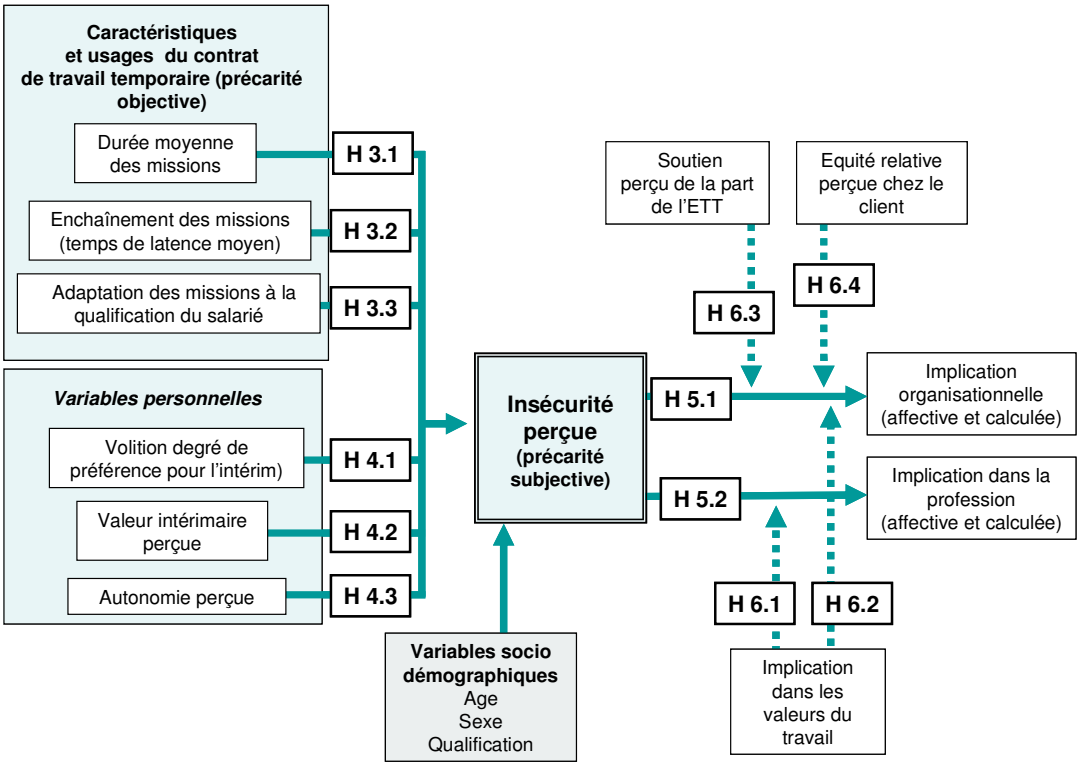
Nous allons à présent entreprendre l'examen de notre modèle de recherche traitant de l'impact sur l'implication de la précarité objective et subjective liée la situation d'emploi intérimaire.

3. Test du modèle de recherche sur le lien précarité – implication

Dans le domaine des sciences sociales, un modèle peut se définir comme un schéma de relations entre des éléments : il s'agit d'une représentation simplifiée d'un système ou d'un processus, destiné à expliquer et/ou simuler la situation réelle étudiée [Charreire & Durieux – 1999, p.65]. Dans notre cas, le modèle peut se résumer à une série d'hypothèses articulées entre elles (*figure 5*). Tester notre modèle revient donc en première analyse à examiner la validité de toutes les hypothèses envisagées séparément.

Cette mise à l'épreuve des hypothèses les unes après les autres est cependant une condition nécessaire mais non suffisante : S. Charreire & F. Durieux [1999, p76] remarquent « qu'il ne faut pas confondre test d'hypothèses et test de modèle (…) Réduire le modèle à des hypothèses juxtaposées ne permet pas toujours de prendre en compte les interactions qui interviennent ». Etant donnée la relative complexité de notre modèle de recherche, nous allons donc procéder à un test en deux étapes. Dans un premier temps, nous testerons séparément les différentes relations que nous supposons entre les variables, puis nous tenterons dans un second temps de tester le modèle dans son entier, en ne conservant que les relations dont la significativité a été établie.

Figure 5 : Les hypothèses portant sur le modèle précarité-implication



3.1. Examen des prédicteurs de l'insécurité perçue (hypothèses H.3 & H.4)

3.1.1. Méthode utilisée

Les variables dont nous souhaitons évaluer l'impact sont des variables quantitatives, mesurées sur des échelles d'intervalle. De même, la variable expliquée (insécurité perçue) est une variable composite mesurée sur une échelle d'intervalle. La méthode recommandée dans cette situation est donc l'analyse de régression. Les conditions nécessaires pour mener une analyse de régression sont les suivantes [Tabachnik & Fidell. – 2007 p 117] :

- les variables explicatives doivent être distribuées normalement
- les résidus doivent être distribués normalement
- l'impact des observations extrêmes doit être pris en compte[171]

Il existe divers types de régression qui diffèrent selon la forme de la fonction de régression[172] : la régression linéaire, dans laquelle la variable expliquée est représentée comme une combinaison

[171] Les observations extrêmes peuvent être détectées en examinant le nuage de point représentant la relation entre variable explicative et variable expliquée. Elles sont susceptibles de fausser les résultats car les paramètres de régression sont très sensibles à la présence d'observations extrêmes : ces observations sont généralement retirées avant le calcul de la régression, [Tabachnik & Fidell – 2007 p. 77]

linéaire d'une ou plusieurs variables explicatives est généralement retenue dans les études quantitatives menées dans le domaine des sciences de gestion.

Il existe cependant des cas où l'adoption d'un modèle linéaire n'est pas la méthode la plus efficace [voir Evrard & al. – 2000 p 451] : on doit alors se tourner vers des fonctions de régression plus complexes nécessitant de transformer les variables explicatives, mais qui sont mieux à même de représenter la relation statistique constatée entre les variables.

Le logiciel SPSS possède une fonctionnalité permettant d'estimer les coefficients de divers types de régression : cette fonction nous permettra de vérifier le cas échéant si les modèles alternatifs de régression présentent un meilleur ajustement que la régression simple de type linéaire, que nous utiliserons comme méthode par défaut.

Afin d'évaluer l'influence respective des différentes variables, nous procèderons dans un second temps à une analyse de régression multiple, destinée à mesurer l'influence combinée des différentes variables explicatives sur l'insécurité perçue : l'objectif de cette procédure est de hiérarchiser les variables explicatives, afin de pouvoir isoler celles dont la signification statistique est la plus forte[173].

Les conditions nécessaires pour réaliser une régression multiple sont identiques à celles de la régression simple, auxquelles il faut ajouter une condition d'indépendance des variables explicatives afin d'éviter les problème de multi colinéarité. Ce type de problème survient si les variables indépendantes sont fortement corrélées entre, et qu'il est possible d'exprimer l'une d'elle comme une combinaison linéaire des autres ; dans ce cas, l'estimation des coefficients de régression devient instable.

Un fois les données de départ vérifiées, nous utiliserons une méthode de régression pas à pas séquentielle (dite *stepwise*) : cette procédure permet de sélectionner parmi une liste de variables explicatives celles dont l'ajout améliore la qualité d'ajustement de l'équation de régression : on peut ainsi obtenir un modèle à la fois explicatif et parcimonieux [Evrard & al. 2000, p.456]. La méthode de régression pas à pas présente toutefois un défaut : en cas de corrélation entre les variables explicatives, l'ordre d'introduction de ces variables peut avoir des conséquences sur le nombre de variables retenues (pour un exemple, voir Dodge & Rousson – 2004, p.159)

En pratique, 6 variables seront entrées dans le modèle de régression multiple : 3 variables explicatives et 3 variables sociodémographiques qui seront utilisées comme variables de contrôle.

---

[172] On peut citer la régression logarithmique (la variable explicative est fonction du logarithme de la variable explicative), ou exponentielle (la variable expliquée est une fonction exponentielle de la variable explicative)

[173] La signification statistique ne doit pas être assimilée à la force de l'influence : le fait de savoir si certaines variables sont plus utiles que d'autres dans la prédiction de la variable indépendante est une « question profondément problématique » [Kinnear & Gray – 2005 p 326]

Nous agrègerons les trois indicateurs objectifs de la précarité (durée, latence et adaptation à la qualification) en une variable composite nommée précarité objective.
Le détail des calculs et les graphiques de dispersion des résidus correspondant à toutes ces opérations sont disponibles en annexe 13

3.1.2. Résultats obtenus

L'examen des variables prises en compte dans les différents modèles de régression a démontré que celles-ci ne présentaient pas de défauts de normalité : la distribution de chacune d'entre elles est approximativement normale, et les observations extrêmes sont peu nombreuses (leur élimination ne modifie pas significativement les résultats).
L'examen des résultats des équations de régression alternatives montre par ailleurs que les coefficients issus de l'application d'une régression linéaire sont semblables aux coefficients obtenus par des régressions logarithmiques, exponentielles ou quadratique : il n'est donc pas utile de recourir à des équations de régression non linéaires.
Le tableau suivant résume les résultats des analyses de régression simples menées afin de tester les hypothèses portant sur les prédicteurs de l'insécurité perçue.

Tableau 14 : résultats des analyses de régression sur les prédicteurs de l'insécurité perçue

Hypothèses	**Coeff. de régression standardisé (+ valeur du test T)**	**Distr. des résidus**	**Décision**
Durée moyenne → insécurité perçue	0,227** t = 3,32	normale	**H 3.1 acceptée**
Latence moyenne → insécurité perçue	0,221** t = 3,20	normale	**H 3.2 acceptée**
Adaptation qualif. → insécurité perçue	0,333** t = 5,02	normale	**H 3.3 acceptée**
volition → insécurité perçue	- 0,243** t = -3,57	normale	**H 4.1 acceptée**
Valeur intérimaire → insécurité perçue	- 0,360** t = -5,54	normale	**H 4.2 acceptée**
Autonomie perçue → insécurité perçue	Non significatif (t = -0.29 p > 0,05)	normale	**H 4.3 rejetée**

*** significatif au seuil p< 0,001*

Avant d'entreprendre l'analyse de régression multiple, nous avons examiné la matrice des corrélation et la diagonale de la matrice inverse, qui n'ont révélé aucun problème de colinéarité entre les variables : la corrélation bivariée la plus forte ne dépasse pas 0,55, sachant qu'une inter corrélation est considérée comme un indice de colinéarité lorsqu'elle dépasse 0,80 [Kline – 2005].
La régression séquentielle multiple (*stepwise*) fournit les résultats suivants :

Tableau 14 : Résultats de la régression multiple séquentielle

Modèles	R	R^2	R^2 ajusté	Err standard
1	0,358	0,128	0,123	12,616
2	0,405	0,164	0,155	12,383
3	**0,435**	**0,189**	**0,176**	**12,228**

Modèle 1 : Prédicteurs : valeur intérimaire,
Modèle 2 : Prédicteurs : valeur intérimaire, précarité
Modèle 3 : Prédicteurs : valeur intérimaire, précarité, volition

Variable dépendante : insécurité perçue

Coefficients		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
Modèles		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,367	0,911		48,725	0,000
	Valeur intérimaire	-1,349	0,256	-0,358	-5,278	0,000
2	(Constant)	44,331	0,894		49,598	0,000
	Valeur intérimaire	-0,871	0,301	-0,231	-2,893	0,004
	précarité objective	0,869	0,303	0,229	2,869	0,005
3	(Constant)	44,323	0,883		50,217	0,000
	Valeur intérimaire	**-0,743**	**0,302**	**-0,197**	**-2,460**	**0,015**
	précarité objective	**0,851**	**0,299**	**0,224**	**2,844**	**0,005**
	Volition (préf. pour l'intérim)	**-0,487**	**0,202**	**-0,163**	**-2,412**	**0,017**

Le modèle présentant la plus forte valeur prédictive est celui qui intègre les trois variables indépendantes comme prédicteurs dans l'équation de régression.

La distribution des résidus est quasi-normale, ce qui permet de valider les résultats de cette régression.

La prise en compte des variables sociodémographiques à titre de variables de contrôle dans la procédure de régression ne modifie pas les résultats : les trois variables sont rejetées durant la procédure de sélection, car leur contribution au coefficient de corrélation multiple n'est pas significative.

Nous pouvons remarquer que le coefficient de détermination, qui représente la part de variance de la variable dépendante attribuable aux variables explicatives retenues est relativement faible. Il est tout à fait certain que le sentiment d'insécurité perçue ne dépend pas uniquement des variables que nous avons retenues : les études disponibles mettent en avant des facteurs environnementaux, comme la situation du marché de l'emploi, ou personnels, comme la situation de famille ou l'estime de soi [voir par exemple Kinunnen & al. – 2000, Mauno & al. – 2002]. Etant donné que notre étude porte sur l'impact de la relation intérimaire sur l'insécurité, nous avons choisi de ne retenir que certaines variables caractéristiques de l'emploi intérimaire.

3.2 Examen du lien insécurité-implication (hypothèses H.5.1 à 5.3)

3.2.1. Méthode utilisée

L'étude de l'impact de l'insécurité perçue sur l'implication organisationnelle et professionnelle sera effectuée en analysant séparément l'impact de l'insécurité perçue sur chaque composante de l'implication organisationnelle et professionnelle. Etant donné que les variables analysées sont quantitatives (une variable composite explicative quantitative et plusieurs variables latentes expliquées quantitatives), nous utiliserons des analyses de régression partielles successives.

Il faut toutefois noter que les méthodes d'équation structurelles sont généralement recommandées dans ce cadre, surtout lorsqu'il s'agit d'analyser l'impact conjoint d'une ou plusieurs variable explicatives sur plusieurs variables expliquées [ex : Roussel – 2005 p.298]. Nous n'utiliserons pas ces méthodes à ce stade de notre analyse, car elles ont été développées pour traiter des variables latentes construites grâce à des indicateurs réflexifs. Or, la variable dont nous souhaitons étudier l'impact (l'insécurité perçue) est une variable composite, construite par agrégation de 6 indicateurs formatifs. L'étude des relations conjointes entre variables de type réflexif et formatif est un problème complexe, qui peut être traité en employant une méthode de régression particulière (méthode PLS), que nous envisagerons lors du test du modèle complet[174].

3.2.2. Résultats

L'examen des corrélations entre l'insécurité perçue et les différents objets d'implication permet de constater que trois corrélations sont significatives : seules seront prises en compte les relations entre insécurité perçue, implication organisationnelle affective-normative et calculée, et implication professionnelle affective. Nous pouvons donc dès à présent rejeter l'hypothèse H.5.2b.

Le tableau suivant résume les résultats des régressions menées afin de mettre en évidence un lien entre insécurité perçue et variables d'implication. Les détails des analyses de régression sont présentés en annexe 13.

[174] Il existe certaines possibilités de traitement des variables formatives par des méthodes d'équations structurelles avec variables latentes, mais ces méthodes nécessitent en général de recourir à des variables réflexives comprenant un seul indicateur pour remplacer les variables formatives, ce qui pose des difficultés dans l'estimation des modèles [pour un exemple, voir Hildebrandt & Temme – 2006].

Tableau 16 : résultats des analyses de régression sur les liens insécurité / implication

Hypothèses	**Coeff. de régression standardisé (+ valeur du test T)**	**Coeff. de détermination ajusté (R^2)**	**Distr. des résidus**	**Décision**
insécurité perçue → implication orga affective-normative	-0,435 t = -6,90 p< 0,001	0,185	normale	**H 5.1a acceptée**
insécurité perçue → implication orga calculée	0,137 t = 1,98 p< 0,05	0,014	normale	**H 5.1b acceptée**
insécurité perçue → implication prof. affective	-0,165 t = -2,27 p< 0,05	0,022	normale	**H5.2a acceptée**
insécurité perçue → implication prof. calculée	Non testé			**H5.2b rejetée**

L'examen des coefficients de régression et de détermination nous permet de constater que l'impact de l'insécurité sur l'implication organisationnelle affective / normative est à la fois beaucoup plus élevé et plus significatif que l'impact de l'insécurité sur l'implication professionnelle affective[175], ce qui confirme notre hypothèse H5.3.

Le lien entre insécurité perçue et implication affective mis en évidence dans notre échantillon (r = 0,435 pour la dimension affective / normative et r = - 0,39 pour la seule dimension affective) apparaît relativement fort, si on le compare avec les corrélations disponibles dans d'autres études menées auprès de salariés permanents (*tableau 17*).

Tableau 17 : Le lien entre insécurité et implication organisationnelle affective dans les études empiriques

Etudes empiriques	Corrélation insécurité/implication organisationnelle affective
Ashford & al. (1989)	-0,47
Van vuuren & Klandermans (1991)	-0,37
Fabre (1997)	Non significative
Hartley & Jakobson (1991)	-0,31
Pasewark & Strawser (1996)	-0,49
Hartley & Lord (1998)	-0,21
Kinunen & al (2000)	-0,205
Buitendach & de Witte (2005)	-0,21
De Cuyper & De Witte (2006)	Non significative

Cette différence entre les résultats obtenus auprès des intérimaires et des permanents tendrait à confirmer le rôle important joué par la précarité perçue dans le processus d'implication des salariés intérimaires. Nous devons toutefois rester prudents quant à l'interprétation de cette différence, car les outils de mesure des variables d'insécurité et d'implication organisationnelle affective varient selon les études.

[175] Le coefficient de détermination évalue le pourcentage de la variance de la variable dépendante expliquée par la variable indépendante : il constitue un indicateur de la force de la relation entre variable dépendante et variable indépendante

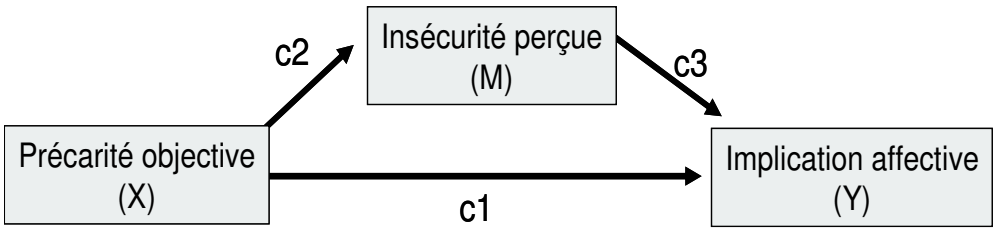
3.3. Test de l'effet médiateur de l'insécurité perçue (hypothèse H 5.4)

3.3.1. Méthodologie

La présence d'un effet médiateur de l'insécurité perçue dans la relation précarité- implication sera mise en évidence en suivant la méthode générale initialement proposée par R. Baron et D. Kenny [1986], ensuite précisée par Kenny & al. [1998], qui suggèrent des tests de validation de chacune des étapes de la démarche.

La représentation habituelle d'un effet médiateur met en jeu trois variables quantitatives (*figure 6*) : la variable indépendante (X), la variable dépendante (Y) et la variable médiatrice (M). Les relations d'influence entre les diverses variables sont mesurées par les coefficients de régression. Une analyse en cinq étapes doit être menée pour permettre d'affirmer l'existence d'un effet de médiation de la variable M sur le lien entre la variable indépendante X et la variable dépendante Y [Baron & Kenny- 1998, El Akremi – 2005] :

Figure 6 : La mise en évidence de l' effet médiateur de l'insécurité perçue



Etape	***Test associé***
1. Montrer que le lien entre X et Y est significatif (effectuer une régression de Y sur X)	Le coefficient de régression c0 (non présent sur le schéma) doit être significatif (T de Student > 1,96, avec p< 0,05)
2. Montrer que le lien entre X et M est significatif (effectuer une régression de M sur X)	Le coefficient de régression c2 doit être significatif (T de Student > 1,96, avec p< 0,05)
3. Montrer que le lien entre M et Y est significatif (effectuer une régression multiple de Y sur M et X)	Le coefficient de régression c3 doit être significatif (T de Student > 1,96, avec p< 0,05)
4. Vérifier que le lien entre X et Y devient nul (en cas de médiation totale) ou faible (en cas de médiation partielle)	Le coefficient c1 doit devenir non significatif en présence de M (T de Student < 1,96)
5. Estimer l'ampleur et la signification de l'effet médiateur	- Le pourcentage de l'effet médiateur est donné par la formule : (100* c2c3/c2c3 + c1) - Le Test de Sobel est utilisé pour s'assurer de la significativité de l'effet médiateur

Le test de Sobel est utilisé pour s'assurer que les coefficients c2 et c3 sont statistiquement différents de zéro, ce qui assure que la médiation est significative [Preacher & Hayes – 2004]. Rappelons que nous avons pris le parti de considérer dans notre schéma la précarité objective comme une variable composite combinant trois indicateurs : dans la suite de notre travail, nous

utiliserons donc le score associé à cette variable pour opérationnaliser la notion de précarité liée aux caractéristiques et à l'usage des contrats temporaires. En raison de l'absence de liens constatés entre l'insécurité perçue et la dimension calculée de l'implication professionnelle, nous testerons simplement l'effet médiateur sur trois dimensions de l'implication (deux dimensions organisationnelle et une dimension professionnelle).

3.3.2. Résultats

Les deux tableaux suivants résument les résultats des différentes analyses de régression menées (les détails de ces analyses sont disponibles en annexe 14).

Tableau 18 : Effet médiateur de l'insécurité perçue sur la relation précarité/implication organisationnelle affective

Régressions		***Coefficients. de régression (+ valeur du test T)***	***Distr. des résidus***
Effet de X sur Y précarité objective →implication orga affective/normative		c0 = -1,057 t = 5,161 p< 0,001	normale
Effet de X sur M précarité objective → insécurité perçue		c2 = 2,488 t = 5,672 p< 0,001	normale
Effet de M sur Y (régression multiple) précarité objective + insécurité →implication org affective/normative		c3 = -0,162 t = 5,129 p< 0,001 c1 = -0,655 t = -3,148 p = 0,002	normale normale
Effet médiateur	**c0 > c1 : l'effet médiateur est établi c1 ≠ 0 : la médiation est partielle Pourcentage de l'effet médiateur = 38 %**		**Test de Sobel significatif (p< 0,001)**

Les coefficients sont tous significatifs, la distribution des résidus est proche de la loi normale, et le test de Sobel est significatif, ce qui assure la validité statistique de l'effet médiateur.

Tableau 18 bis : Effet médiateur de l'insécurité perçue sur la relation précarité objective / implication organisationnelle calculée

Régressions		***Coefficients. de régression (+ valeur du test T)***	***Distr. des résidus***
Effet de X sur Y précarité objective →implication orga calculée		c0 = 0,143 t = 2,14 p< 0,05	normale
Effet de X sur M précarité objective → insécurité perçue		c2 = 2,488 t = 5,672 p< 0,001	normale
Effet de M sur Y (régression multiple) précarité objective + insécurité →implication orga calculée		c3 = non significatif (t = 1,03 p = 0,3) c1 = 0,11 t = 1,52 p< 0,05	normale normale
Effet médiateur	**Le coefficient c3 est non significatif : l'effet médiateur ne peut être établi**		

Tableau 19 : Effet médiateur de l'insécurité perçue sur la relation précarité/implication professionnelle affective

Régressions	***Coefficients. de régression (+ valeur du test T)***	***Distr. des résidus***
Effet de X sur Y précarité objective →implication prof affective	c0 = -0,520 t = -4,265 p< 0,001	normale
Effet de X sur M précarité objective → insécurité perçue	c2 = 2,493 t = 5,350 p< 0,001	normale
Effet de M sur Y (régression multiple) précarité objective + insécurité →implication prof. affective	c3 = non sign. t = -0,85 p=0,39 c1 = -0,478 t = -3,636 p< 0,001	normale normale
Effet médiateur	**Le coefficient c3 est non significatif : l'effet médiateur ne peut être établi**	

Nous obtenons finalement un seul effet médiateur significatif : l'insécurité perçue médiatise bien la relation entre précarité perçue et implication organisationnelle affective/normative. L'effet est réel, mais la médiation n'est que partielle : ceci n'est pas surprenant dans le domaine des sciences de gestion, où les effet de médiation sont très majoritairement partiels, « car il y a souvent plusieurs variables qui interviennent en même temps pour expliquer comment et pourquoi une variable en explique un autre » [El Akremi – 2005, p.329].

Nous allons à présent compléter l'analyse de notre modèle en envisageant la présence d'éventuelles variables modératrices de la relation insécurité perçue – implication organisationnelle et professionnelle.

3.4. Test des effets modérateurs (hypothèses H 6.1 à H 6.4)

3.4.1. Méthodologie

Les processus d'action et d'interaction des variables modératrices sont relativement complexes : plusieurs configurations sont possibles pour rendre compte de l'effet modérateur. Nous nous inspirerons en premier lieu du cadre analytique proposé par Sharma & al. [1981] pour identifier la situation correspondant à notre modèle, puis nous appliquerons une démarche de détection de l'effet modérateur basée sur une méthode de régression multiple modérée [Jaccard & al. – 1990 ; Aiken & West – 1991].

Afin de clarifier les controverses entre chercheurs concernant les caractéristiques des variables modératrices, Sharma, Durant & Gur-Arie ont proposé dans un article publié en 1981 une méthode de classification, distinguant les divers types de variables modératrices en prenant en compte leur influence éventuelle sur les variables dépendantes et indépendantes. Le tableau suivant permet de distinguer les différent cas :

Tableau 20 : Typologie des variables modératrices [El Akremi – 2005 p 329, adapté de Sharma & al – 1981]

Nb : la variable indépendante est notée X, la variable dépendante est notée Y et la variable modératrice est notée Z

	Présence d'une relation entre Z et Y et/ou X	*Absence de relation entre Z et Y et X*
Absence d'interaction entre X et Z	Variable indépendante classique Y = a + b1.X + b2.Z	Variable d'homogénéisation Y = a + b1.X + Z
Présence d'une interaction entre X et Z	Variable quasi-modératrice Y = a + b1.X + b2.Z + b3(X.Z)	Variable modératrice pure Y = a + b1.X + b3(X.Z)

L'examen des corrélations significatives entre les variables à tester (*Annexe 11*) nous amène à supposer que nous pourrons éventuellement détecter uniquement des variables quasi-modératrices. Les variables supposées modératrices sont en effet toutes significativement liées à la fois à la variable indépendante (insécurité perçue) et aux variables dépendantes (implication organisationnelle et professionnelle affective).

En pratique, la mise en évidence d'un effet modérateur peut être entreprise en utilisant diverses méthodes. Les deux procédures les plus fréquemment recensées sont l'analyse multi-groupe et la régression multiple modérée [ex : Sharma & al. – 1981 ; Jaccard & al. – 1990]. L'analyse multi-groupe consiste à segmenter l'échantillon en plusieurs groupes, selon le niveau de la variable modératrice, et d'appliquer une analyse de régression à chaque sous-groupe : par exemple, il est possible de segmenter l'échantillon en deux groupes (soutien perçu faible ou soutien perçu fort[176]) puis d'appliquer une régression de l'implication organisationnelle affective sur l'insécurité dans chaque groupe, et de comparer les coefficients de régression. Si ces coefficients sont différents pour les deux groupes, l'effet modérateur est établi. Cette méthode est particulièrement adaptée au cas des variables modératrices ordinales (ex : sexe, niveau d'étude), mais elle conduit à des constitutions de groupes parfois arbitraires dans le cas de variables modératrices continues. De plus, elle présente le défaut de réduire de manière importante la taille de l'échantillon.

La seconde méthode est appelée régression modérée ou régression multiple modérée [Jaccard & al. – 1990]. Elle repose sur la construction d'une variable multiplicative (X×Z) représentant l'effet d'interaction entre la variable indépendante et modératrice.

Deux équations de régressions sont alors testées :

(1) Y = a + b1.X + b2.Z

(2) Y = a + b1.X + b2.Z + b3. (X×Z)

[176] Les deux groupes peuvent être constitués en fonction de la moyenne ou de la médiane de la variable modératrice. Lorsque la variable est ordinale et dichotomique (ex : sexe), la classification est plus aisée à réaliser.

Si le coefficient de régression b3 est significatif et si le coefficient de détermination (R^2) de la seconde régression est supérieur à celui de la première, alors l'effet modérateur est établi. Si b2 demeure significatif, nous sommes en présence d'un effet quasi-modérateur.

Etant donné que nos variables supposées modératrices sont des variables continues et que notre échantillon n'est pas de grande taille, nous privilégierons la méthode de la régression multiple modérée

3.4.2. Résultats

Les quatre tableaux suivants résument les résultats des analyses de régression multiples modérées menées sur les trois variables modératrices testées : l'implication dans les valeurs du travail, le soutien perçu et l'équité perçue.

Test de l'hypothèse H6.1 : effet modérateur de l'implication dans la valeur-travail sur le lien insécurité perçue – implication organisationnelle[177]

Equations testées	Coefficients de régression (+ significativité)	R^2 ajusté	Décision
Y = a + b1.X + b2.Z *Y : implication* *X : insécurité* *Z : valeur-travail*	b1 = -0,345 (t = -5.6 p< 0,001) b2 = 0,310 (t = 5.05 p< 0,001)	0,255	**Rejet de H6.1** **Imp. dans la valeur-travail = variable indépendante**
Y= a + b1.X+ b2.Z+ b3.(X×Z)	b1 = -0,349 (t = -5.6 p< 0,001) b2 = 0,311 (t = 5.05 p< 0,001) b 3 : non significatif (T = -1 p = 0,32	0,255	

Test de l'hypothèse H6.2 : effet modérateur de l'implication dans la valeur-travail sur le lien insécurité perçue – implication professionnelle affective

Equations testées	Coefficients de régression (+ significativité)	R^2 ajusté	Décision
Y = a + b1.X + b2.Z *Y : implication* *X : insécurité* *Z : valeur-travail*	b1 = -0,112 (t = -4.8 p< 0,001) b2 = 0,221 (t = 10.4 p< 0,01)	0,073	**Rejet de H6.2** **Imp. dans la valeur-travail = variable indépendante**
Y= a + b1.X+ b2.Z+ b3.(X×Z)	b1 = -0,115 (t = -5.6 p< 0,001) b2 = 0,224 (t = 5.05 p< 0,01) b 3 : non significatif (t = -1,3 p = 0,12)	0,082	

[177] L'échelle complète d'implication organisationnelle (12 items) a été utilisée pour tester les hypothèses modératrices.

Test de l'hypothèse H6.3 : effet modérateur du soutien perçu sur le lien insécurité perçue – implication organisationnelle

Equations testées	Coefficients de régression (+ significativité)	R^2 ajusté	Décision
Y = a + b1.X + b2.Z *Y : implication* *X : insécurité* *Z : soutien perçu*	b1 = -0,261 (t = -4.8 p< 0,001) b2 = 0,556 (t = 10.4 p< 0,001)	0,457	**Rejet de H6.3 Soutien perçu = variable indépendante**
Y= a + b1.X+ b2.Z+ b3.(X×Z)	b1 = -0,271 (t = -5.6 p< 0,001) b2 = 0,547 (t = 5.05 p< 0,001) b 3 : non significatif (t = 0,6 p = 0,51)	0,458	

Test de l'hypothèse H6.4 : effet modérateur de l'équité perçue sur le lien insécurité perçue – implication organisationnelle

Equations testées	Coefficients de régression (+ significativité)	R^2 ajusté	Décision
Y = a + b1.X + b2.Z *Y : implication* *X : insécurité* *Z : équité perçue*	b1 = -0,372 (t = -5.58 p< 0,001) b2 = 0,128 (t = 1.92 p = 0,056)	0,177	**Rejet de H6.4 Equité perçue = variable indépendante**
Y= a + b1.X+ b2.Z+ b3.(X×Z)	b1 = -0,377 (t = -5.6 p< 0,001) b2 = 0,132 (t = 1,97 p< 0,05) b 3 : non significatif (t = -0,8 p = 0,41)	0,176	

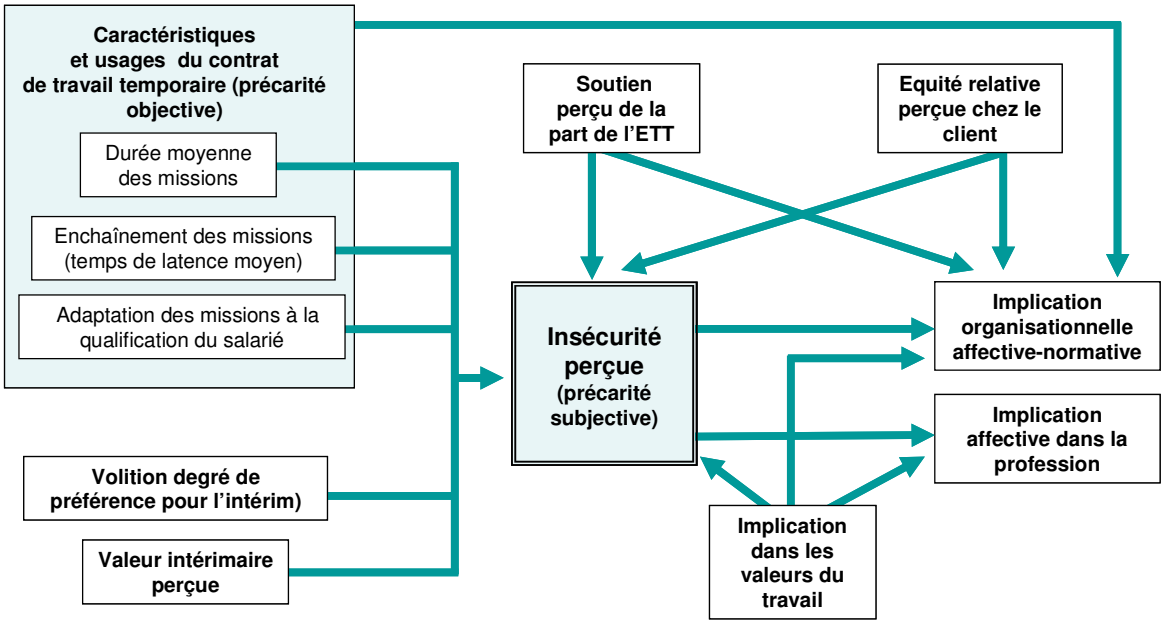
L'absence de détection d'effets modérateurs (qui nous conduit à rejeter toutes les hypothèses H6) peut paraître surprenante, mais ce cas est assez fréquent : il semble que l'usage de la régression multiple modérée conduise très souvent dans la recherche en management à la non détection de l'effet modérateur attendu en raison de différents problèmes, comme une taille insuffisante d'échantillon, la colinéarité entre variables explicatives ou la présence de variables mesurées par des échelles d'intervalle de type Likert ne comportant pas suffisamment d'échelons [voir par exemple Aguinis - 2004].

Parmi les solutions proposées considérées comme les plus efficaces à l'heure actuelle pour améliorer l'efficacité des procédures de régression multiple modérée, on peut citer l'usage des méthodes d'équations structurelles [ex : Mc Clelland & Judd – 1993, Ping- 1995]. Ce type de procédure demeure toutefois problématique dans le cas de notre modèle, en raison de la présence de variables mesurées par des indicateurs formatifs.

3.5. Test et ajustement du modèle complet

Le rejet d'un certain nombre d'hypothèses nous amène dans un premier temps à transformer notre modèle de recherche initial, en ne prenant en compte que les relations correspondant à des hypothèses validées (*figure 7*)

Figure 7 : Modèle de recherche actualisé



La caractère partiel de l'effet médiateur de l'insécurité perçue a été pris en compte par l'ajout d'une relation directe entre précarité objective et implication organisationnelle affective. Le rejet des hypothèses relatives aux effets modérateurs nous amène a prendre en compte uniquement les liens directs identifiés suite aux analyses de régression, entre les variables explicatives (implication dans les valeurs du travail, soutien et équités perçus) et les variables expliquées (implication organisationnelle, implication professionnelle et insécurité).

3.5.1. Méthodologie

Il s'agit maintenant de tester ce modèle dans son ensemble, afin de prendre en compte les éventuels effets d'interaction entre les variables. Les méthodes d'équations structurelles, qui permettent de représenter simultanément plusieurs relations causales entre variables latentes, sont particulièrement adaptées aux tests de modèles complexes dans lesquels plusieurs variables explicatives peuvent êtres reliées à plusieurs variables dépendantes, avec des effets d'interaction [ex : Chin – 1998 ; Kline – 2005].

Nous avons cependant pu constater que notre modèle présente une particularité qui rend délicate l'utilisation des procédures classiques de régressions structurelles (disponibles sur les logiciels de traitement d'équations structurelles tels Lisrel ou Amos) : il s'agit de la présence simultanée de

variables composites construites à partir d'indicateurs formatifs (la précarité objective et l'insécurité perçue) et de variables latentes « classiques » construites à partir d'indicateurs réflexifs (ex : implication, valeur intérimaire).

La présence d'indicateurs formatifs constitue une limitation pour l'utilisation des programmes informatiques habituels de traitement des modèles d'équations structurelles, car ceux-ci sont fondés sur l'analyse des structures de covariance. Les indicateurs des variables latentes sont donc censés covarier pour être compatibles avec l'algorithme statistique, qui repose sur le principe que les indicateurs d'une variable latente sont « causés » par cette variable latente [Chin – 1998, p.3]. Or, lorsqu'une variable est construite à partir d'indicateurs formatifs, nous avons vu que ceux-ci pouvaient parfaitement ne pas être corrélés, ce qui rend les variables latentes associées difficiles à estimer : l'identification des modèles structurels associés devient alors problématique [Fornell & Bookstein – 1982]. Des procédures plus ou moins complexes pouvant permettre de traiter des modèles de recherche mêlant indicateurs formatifs et réflexifs en utilisant les méthodes d'équations structurelles ont été proposées [ex : Temme & Hildenbrandt- 2006] : l'une des possibilités consiste à considérer les variables latentes formatives comme ne comportant qu'un seul indicateur (équivalent au score calculé de la variable). En règle générale, ces tentatives sont souvent entravées par des problèmes d'identification et de convergence des modèles [Mc Callum & Brown – 1993].

Il existe cependant une méthode alternative, appelée régression PLS (*partial least square*) permettant de tester les modèles mixtes comportant des variable formatives et réflexives [Wold – 1985 ; Fornell & Bookstein – 1982]. Cette méthode possède l'avantage d'être adaptée à de petits échantillons, et d'être peu sensible aux violations de normalité des variables. Par contre, il n'est pas possible d'obtenir des indices sur la qualité globale d'ajustement des modèles proposés, et les modèles comportant des relations réciproques (modèles non récursifs) ne peuvent pas être testés.

Pour la mise en pratique des analyses de régression PLS, il est possible d'utiliser des logiciels spécifiquement destinés à ce type de calculs comme PLS Graphic [Chin- 2003] ou Smart PLS [Ringle & al. - 2005][178]. Nous avons choisi d'utiliser le logiciel Smart PLS, en raison de la convivialité de son interface et de la possibilité d'obtenir des représentations graphiques des modèles estimés.

3.5.2. Résultats

L'estimation par la méthode PLS conduit à un modèle légèrement révisé par rapport au modèle initial construit à partir de notre modèle de recherche actualisé (*figures 8 et 8bis*) : un certain

[178] Pour une revue de ces programmes, on peut se référer à Temme & al. [2006]

nombre de relations n'ont pas été retenues car elles sont considérées comme non significatives (t < 1,96) lorsque l'ensemble des relations du modèle est prise en compte (le détail des estimations est disponible en annexe 15).

Figure 8 : Modèle global testé (issu du modèle de recherche actualisé)

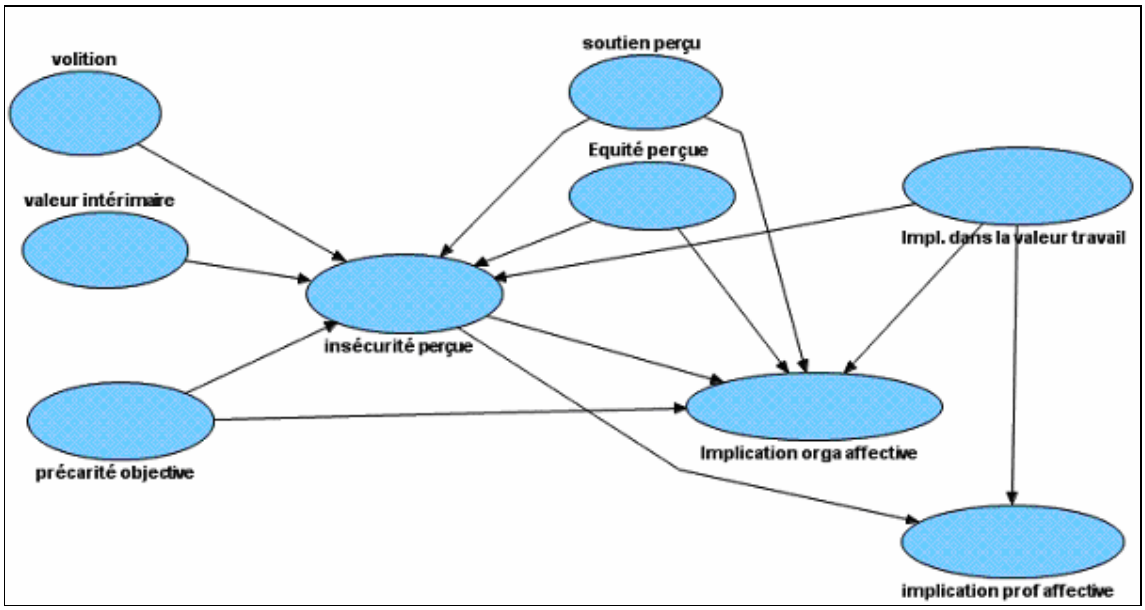
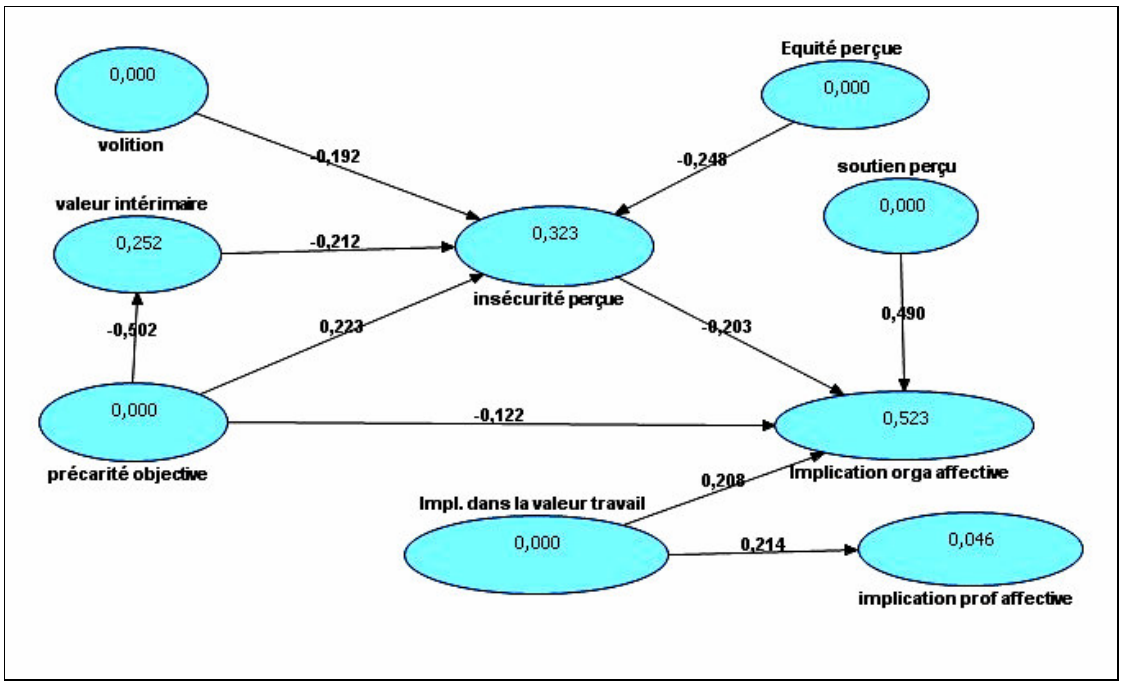


Figure 8bis : Modèle global révisé (avec coefficients de régression standardisés significatifs)



nb : tous les liens présentés sur le schéma sont statistiquement significatifs (t > 1,96)

Ce schéma appelle plusieurs commentaires :

Nous avons vu que la méthode d'estimation PLS ne permettait pas d'obtenir des indices pouvant aider le chercheur à évaluer la qualité de l'ajustement. Un certain nombre de critères de qualité d'ajustement sont cependant utilisables (voir annexe 16). La significativité des coefficients de régression a par exemple été établie grâce à une procédure d'estimation par « bootstrap » : cette méthode consiste à répliquer l'ajustement du modèle sur un grand nombre de sous-échantillons constitués aléatoirement dans l'échantillon principal (notre modèle a par exemple été testé sur 700 échantillons). Si les coefficients sont significatifs ($t > 1,96$) en moyenne sur l'ensemble des échantillons, on peut considérer qu'il s'agit d'un indicateur de significativité des résultats [Roussel & al. 2002 p.80].

En ce qui concerne la structure des relations, nous avons décidé d'ajouter une médiation partielle supplémentaire à notre modèle, en prenant en compte la relation entre précarité objective et valeur intérimaire. Nous avons en effet pu constater à l'examen des résultats de l'estimation du modèle que le lien entre ces deux variables était très significatif (> 0,5). Ce lien peut être intégré à notre modèle, car il prend en compte l'impact du contenu objectif des missions dans la construction de la valeur intérimaire perçue par le salarié. C. Jourdain [2002, p 21] nous montre en effet que cette valeur intérimaire est co-construite par l'intérimaire et l'ETT, au travers des différentes missions effectuées.

Nous pouvons également remarquer que certaines relations sont devenues non significatives lorsqu'elles se ont été intégrées à un réseau causal plus complexe : le lien entre équité perçue et implication organisationnelle, ainsi que le lien entre soutien perçu et insécurité perçue en sont des exemples. L'absence de lien significatif peut se justifier au niveau statistique : on peut en effet remarquer que certaines relations non significatives apparaissaient déjà faibles lors des analyses de régression classiques avec des variables supposées être mesurées sans erreur c'est par exemple le cas de la relation insécurité / implication professionnelle. La prise en compte de variables supplémentaires dans le modèle structurel diminue donc encore la significativité de ces mesures en deçà du seuil d'acceptabilité.

4. Typologie des salariés intérimaires et profils d'implication (hypothèses H7.1 à H 7.6)

4.1. Méthode de test des hypothèses

Le tableau suivant rappelle les hypothèses formulées concernant les attitudes des différents groupes d'intérimaires de notre typologie :

H 7.1 Les intérimaires de carrière et de profession présentent un niveau d'insécurité perçue plus faible que la moyenne
H 7.2 Les intérimaires exclus présentent un niveau d'insécurité perçue supérieur à la moyenne
H 7.3 : Les intérimaires de carrière et de profession présentent un niveau d'implication organisationnelle affective plus élevé que la moyenne (a) et un niveau d'implication calculée plus faible que la moyenne (b).
H 7.4 : Les intérimaires exclus présentent un niveau d'implication organisationnelle affective plus faible que la moyenne
H 7.5 : Les intérimaires par choix présentent un niveau d'implication affective dans la profession plus élevé que les intérimaires assumés.
H 7.6 : Les intérimaires exclus présentent un niveau d'implication dans la profession plus faible que la moyenne.

Le test de ces hypothèses nécessite au préalable de classer les salariés selon les scores obtenus sur critères proposés dans le chapitre 3. Etant donné que notre typologie est établie a priori nous n'avons pas utilisé de procédure statistique de mise en classe (analyse typologique).

Rappelons que la classification que nous proposons comporte sept groupes dans sa version détaillée et quatre groupes dans sa version simplifiée. Les regroupements sont organisés en fonction de trois critères (l'ancienneté, la valeur intérimaire et le degré de préférence pour l'intérim). La construction de ces groupes a été effectuée en nous basant sur une segmentation de l'échantillon sur chacun des critères : l'objectif était de dichotomiser les répondants pour chacun des trois critères (en distinguant un sous-groupe correspondant aux valeurs faibles de la variable et un sous-groupe correspondant aux valeurs élevées).

Nous avons préalablement examiné la distribution de chacun des critères afin de repérer la médiane des groupes. Etant donné que nous sommes en présence de variables d'intervalle, nous n'avons pas pu choisi la médiane exacte de chaque distribution comme critère de partition (en raison du nombre de répondants se situant exactement sur cette valeur) ; nous avons donc choisi une valeur proche de la médiane, en nous fondant sur les spécificités da chaque distribution (le détail des procédure de dichotomisation des critères est disponible en annexe 16).

Les classes ont ensuite été construites en sélectionnant les observations combinant les trois critères (par exemple, les intérimaires de profession sont caractérisés par un score élevé sur les trois critères). Nous avons obtenu les effectifs suivants pour chacune des classes :

Typologie détaillé	***Effectif***	***Typologie simplifiée***	***Eff***
Type 1 : intérimaires en transition (volition forte / valeur intérimaire forte / ancienneté élevée)	34	Groupe 1 Intérim faute de mieux	53
Type 8 : intérimaires « par défaut » (volition faible / valeur intérimaire forte / ancienneté élevée	19		
Type 2 : intérimaires en attente (volition forte / valeur intérimaire forte / ancienneté élevée)	64	Groupe 2 Intérim de relégation	79
Type 3 : intérimaires exclus (volition forte / valeur intérimaire forte / ancienneté élevée)	15		
Type 4 : intérimaires d'appoint (volition forte / valeur intérimaire forte / ancienneté élevée)	30	Groupe 3 Intérim assumé	37
Type 5 : intérimaires de carrière (volition forte / valeur intérimaire forte / ancienneté élevée)	7		
Type 6 : intérimaires tremplin (volition forte / valeur intérimaire forte / ancienneté élevée)	16	Groupe 4 Intérim choisi	39
Type 7 : intérimaires de profession (volition forte / valeur intérimaire forte / ancienneté élevée)	23		
Total	208		208

Le groupe 8 n'était pas réellement pris en compte dans notre classification initiale. Nous pouvons cependant constater qu'il comporte un nombre significatif de salariés qui ont une faible préférence pour l'intérim tout en possédant une forte valeur intérimaire.

Etant donné le faible effectif de certaines classes dans la typologie détaillée, nous utiliserons la version simplifiée pour tester nos hypothèses.

Les hypothèses que nous souhaitons tester reposent sur des comparaisons de moyennes de scores d'implication et d'insécurité entre les salariés appartenant aux groupes 2, 3 et 4 de notre typologie simplifiée. Nous utiliserons donc des tests de comparaison de moyennes (chaque groupe étant comparé au reste de la distribution sur chacune des variables examinées).

Afin de compléter notre analyse et tenter de vérifier la pertinence de notre typologie, nous allons pour terminer procéder à une généralisation, en analysant les différences de réponses entre les groupes sur les variables d'implication et d'insécurité. Etant donné que nous cherchons à établir des comparaisons entre tous les groupes sur les variables d'insécurité et d'implication, nous avons préalablement élaboré une variable regroupant les différents types d'intérimaires (codés de 1 à 4).

Nous avons ensuite suivi une démarche de test inspirée de Silla & al. [2005] : après avoir vérifié l'homogénéité des variances entre les différents groupes sur les variables à tester[179], nous avons pratiqué une analyse univariée de variance (ANOVA), qui permet d'évaluer l'impact d'une variable catégorielle (dans notre cas, il s'agit de l'appartenance à une classe définie) sur une ou plusieurs variables continues (les scores obtenus sur les échelles d'implication ou d'insécurité). L'homogénéité des variances a été vérifiée grâce au test de Levene. En cas de variances non homogènes, nous avons utilisé le test de comparaison de moyenne de Welch, considéré comme un test paramétrique alternatif à l'ANOVA efficace dans ce cas précis [Jaccard & al. – 1998]. Le détail des différents calculs est disponible en annexe 16

4.2. Résultats obtenus

4.2.1. Résultat du test des hypothèses H 7

Les résultats des tests de différences de moyenne menés sur les parties de l'échantillon sont résumés dans le tableau suivant :

Tableau 21 : Résultats des comparaisons de scores entre groupes

Hypothèse	diff. de moyennes	Décision
H 7.1 Les intérimaires par choix (a) et les intérimaires assumés (b) présentent un niveau d'insécurité perçue plus faible que la moyenne	(a) -6,7** (b) 0,03 (ns)	**H7.1a acceptée** **H7.1b rejetée**
H 7.2 Les intérimaires exclus présentent un niveau d'insécurité perçue supérieur à la moyenne	+ 8,40**	**H7.2 acceptée**
H 7.3 : Les intérimaires par choix (1) et les intérimaires assumés présentent (2) - un niveau d'imp. org. aff. plus élevé que la moyenne (a) - un niveau d'imp. calculée plus faible que la moyenne (b).	(1a) + 3,48* (2a) ns (1b) -1,15 (2b)-1,3*	**H 7.3 a1 acceptée** **H 7.3 a2 rejetée** **H 7.3 b1 acceptée** **H 7.3 b2 acceptée**
H 7.4 : Les intérimaires exclus présentent un niveau d'implication orga. affective plus faible que la moyenne	-3,5**	**H7.4 acceptée**
H 7.5 : Les intérimaires par choix présentent un niveau d'implication dans la profession plus élevé que les intérimaires assumés.	3,75**	**H7.5 acceptée**
H 7.6 : Les intérimaires exclus présentent un niveau… - d'imp affective dans la prof. plus faible que la moyenne (a) - d'imp calculé dans la prof. plus faible que la moyenne (b).	 -1,09* 0,12 (ns)	 **H7.6a acceptée** **H7.6.b rejetée**
** diff. significative au seuil de 5% (p< 0,05) ** diff. significative au seuil de 1% (p< 0,01)*		

La validation de la plupart des hypothèses démontre qu'il existe une différence d'implication et d'insécurité perçue très nette entre les deux groupes antinomiques de notre typologie (intérim subi et intérim choisi). La seule hypothèse rejetée concernant ces deux groupes porte sur l'implication organisationnelle calculée : les intérimaires par choix présentent un niveau

[179] L'analyse de variance repose sur des conditions de normalité dans la distribution des variables et d'homogénéité des variances. Le test de Levene permet de s'assurer que les variances sont bien homogènes.

d'implication calculée supérieure à la moyenne, comme nous l'avions supposé durant l'analyse descriptive.

4.2.1. Résultats généraux

L'analyse de variance (ANOVA) menée sur les quatre groupes de notre typologie montre que ceux-ci diffèrent significativement dans leurs scores sur les variables d'insécurité perçue et d'implication, à l'exception de l'implication professionnelle calculée (*tableau 22 & graphique 13*). Les différences entre groupes sont particulièrement significatives en ce qui concerne l'insécurité perçue et l'implication organisationnelle. Ce résultat témoigne de la pertinence des critères de distinction ayant servi de base à la construction de notre typologie.

Nous allons pour terminer dresser un bilan de l'ensemble des hypothèses testées durant ce chapitre, avant de discuter les résultats obtenus et leurs implications au niveau théorique, méthodologique et managérial.

Tableau 22 : ANOVA (analyse de l'impact de l'appartenance à un groupe donné sur l'insécurité perçue et l'implication)

		somme des carrés	*df*	*moyenne des carrés*	*F*	*Sig.*
insécurité perçue	*inter groupes*	4091,39	3	1363,80	8,648	**0,000**
	intra groupes	32169,80	204	157,70		
	Total	36261,19	207			
Implication orga affective-normative	*inter groupes*	1074,59	3	358,20	9,570	**0,000**
	intra groupes	7635,32	204	37,43		
	Total	8709,92	207			
Implication orga calculée	*inter groupes*	136,91	3	45,64	4,531	**0,004**
	intra groupes	2054,70	204	10,07		
	Total	2191,61	207			
Implication prof. calculée	*inter groupes*	57,19	3	19,06	1,428	***0,236***
	intra groupes	2723,27	204	13,35		
	Total	2780,46	207			

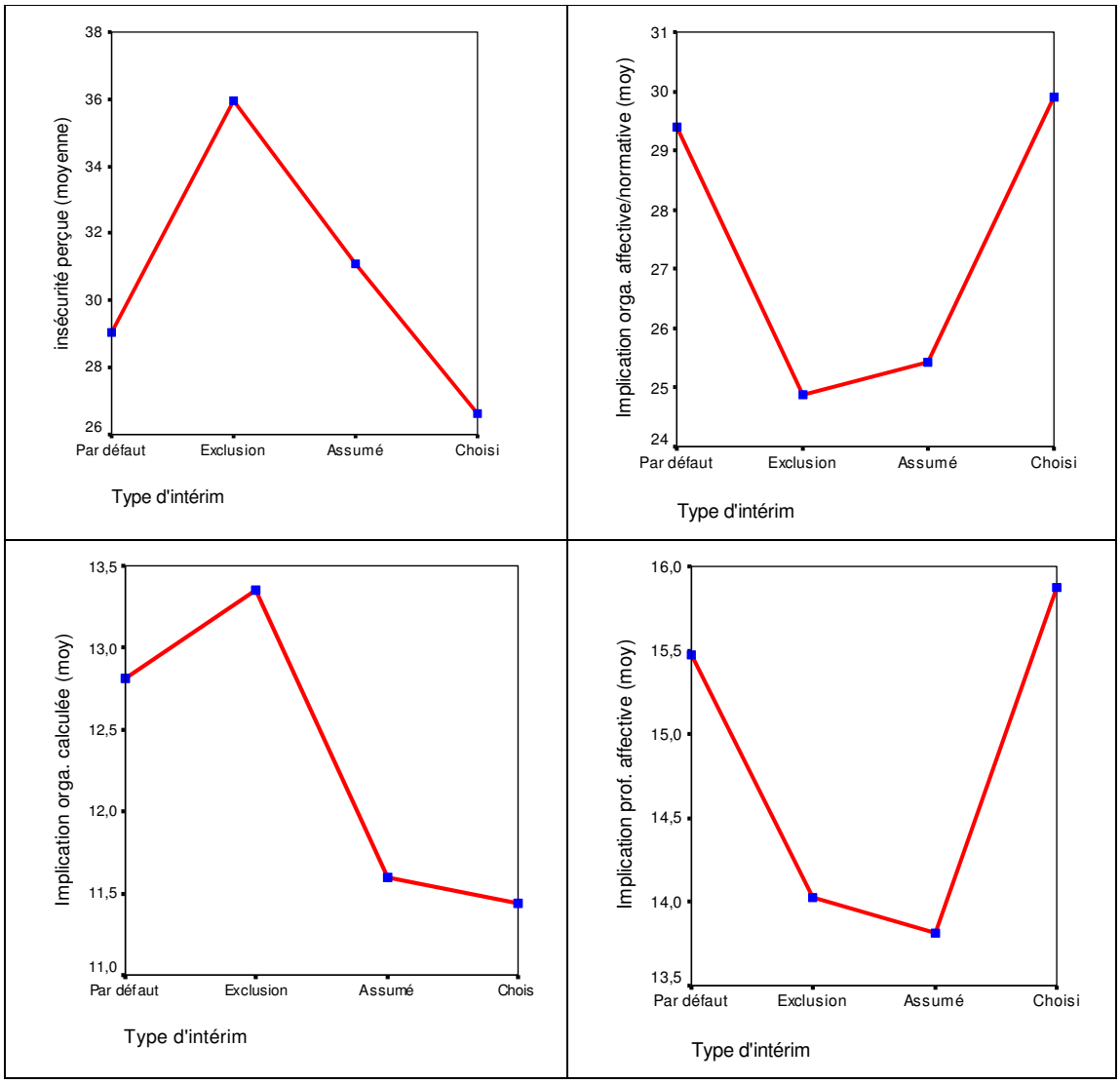
Test d'égalité des moyennes (adapté au cas de variances non homogènes)

		Statistic[a]	df1	df2	Sig.
Implication prof. affective	Welch	4,512	3	94,534	,005

a. Asymptotically F distributed.

nb : le test de Welch constitue un équivalent non paramétrique à l'ANOVA, utilisable lorsque les variances ne sont pas homogènes [ex : Silla & al. – 2005].

Graphique 13 : **Scores d'insécurité et d'implication selon les types d'intérimaires :**



Synthèse de la section 1 : un bilan des hypothèses

Le tableau suivant présente un récapitulatif des résultats obtenus sur les hypothèses que nous avions prévu de tester auprès de notre échantillon. La majorité des hypothèses testées ont été validées : nous pouvons donc soutenir un certain nombre de relations fondamentales de notre modèle de recherche. Toutefois, ces résultats doivent être discutés au niveau théorique et méthodologique, et les implications pratiques de notre recherche doivent également être examinées. Cette discussion sera l'objet de la dernière partie du présent chapitre.

Tableau 22 : Bilan des hypothèses testées :

Hypothèses relatives aux objets d'implication des salariés intérimaires	
H 1.1 Le niveau d'implication dans les valeurs du travail influence positivement le niveau d'implication organisationnelle des salariés intérimaires.	*Hypothèse validée*
H 1.3 Le niveau de qualification des salariés considérant l'intérim comme leur métier est plus faible que la moyenne	*Hypothèse non testée*
H 1.4 : Les salariés intérimaires ont un niveau d'implication affective envers leur agence plus élevé que leur niveau d'implication calculée	*Hypothèse validée*
H 1.5 : Les salariés intérimaires ont un niveau d'implication normative envers leur agence plus élevé que leur niveau d'implication calculée	*Hypothèse validée*
H 2.1 L'implication dans les valeurs du travail influe positivement sur le niveau d'implication dans le métier	*Hypothèse validée*
H 2.2 L'implication dans le métier influe positivement sur le niveau d'implication organisationnelle	*Hypothèse rejetée*
Hypothèses relatives aux antécédents de l'insécurité perçue par les salariés intérimaires	
H 3.1 : La durée des missions a un impact positif sur l'insécurité perçue (une durée moyenne de mission élevée réduit le niveau d'insécurité perçue)	*Hypothèse validée*
H 3.2 : L'enchaînement régulier des missions a un impact positif sur l'insécurité perçue (une durée d'attente réduite entre deux missions réduit le niveau d'insécurité perçue)	*Hypothèse validée*
H 3.3 : L'adaptation des missions à la qualification du salarié a un impact positif sur l'insécurité perçue (les salariés délégués sur des missions correspondant de manière régulière à leur qualification témoignent d'un niveau d'insécurité plus faible).	*Hypothèse validée*
H 4.1 : Un degré élevé de préférence pour le travail intérimaire réduit le niveau d'insécurité perçue.	*Hypothèse validée*
H 4.2. : Le degré de élevé de valeur intérimaire perçue par le salarié réduit le niveau d'insécurité perçue.	*Hypothèse validée*
H 4.3 : Les salariés dont le locus of control est interne ressentent un niveau d'insécurité d'emploi plus faible.	*Hypothèse non testée*
H 4.4 : Un degré élevé d'autonomie perçue par le salarié réduit le niveau d'insécurité perçue.	*Hypothèse rejetée*
Hypothèses relatives au rôle médiateur de l'insécurité perçue	
H 5.1a & H 5.1.b : Un niveau élevé d'insécurité perçue réduit l'implication affective (H51a) et calculée (H51b) du salarié intérimaire vis-à-vis de l'ETT.	*H5.1a validée* *H5.1b validée*
H 5.2a & H 5.2b : Un niveau élevé d'insécurité perçue réduit l'implication affective (H52a) et calculée (H52b) du salarié intérimaire vis-à-vis de sa profession	*H5.2a validée* *H5.2b non testée*
H 5.3. L'effet de l'insécurité perçue sur l'implication organisationnelle est plus important que l'effet sur l'implication dans la profession pour les salariés intérimaires	*Hypothèse validée*
H 5.4a et H 5.4b. L'insécurité perçue est une variable médiatrice de la relation entre précarité objective et implication organisationnelle (H54a) et professionnelle (H54b)	*H54a validée* *H54b rejetée*
Hypothèses relatives au rôle des variables modératrices	
H 6.1 : L'implication dans les valeurs du travail modère l'effet de l'insécurité perçue sur l'implication dans l'ETT.	*Hypothèse rejetée*
H 6.2 : L'implication dans les valeurs du travail modère l'effet de l'insécurité perçue sur l'implication dans la profession	*Hypothèse rejetée*
H 6.3 : Le niveau de soutien perçu de la part de l'ETT modère l'effet de l'insécurité perçue sur l'implication dans l'ETT	*Hypothèse rejetée*
H 6.4 : Le niveau d'équité perçue modère l'effet de l'insécurité perçue sur l'implication dans l'ETT	*Hypothèse rejetée*

Hypothèses relatives à l'implication des divers types d'intérimaires	
H 7.1 Les intérimaires de carrière et de profession présentent un niveau d'insécurité perçue plus faible que la moyenne	*Hypothèse validée*
H 7.2 Les intérimaires exclus présentent un niveau d'insécurité perçue supérieur à la moyenne	*Hypothèse validée*
H 7.3 : Les intérimaires de carrière et de profession présentent un niveau d'implication organisationnelle affective plus élevé que la moyenne (a) et un niveau d'implication calculée plus faible que la moyenne (b).	*Hypothèse partiellement validée*
H 7.4 : Les intérimaires exclus présentent un niveau d'implication organisationnelle affective plus faible que la moyenne	*Hypothèse validée*
H 7.5 : Les intérimaires par choix présentent un niveau d'implication dans la profession plus élevé que les intérimaires assumés.	*Hypothèse validée*
H 7.6 : Les intérimaires exclus présentent un niveau d'implication dans la profession plus faible que la moyenne.	*Hypothèse partiellement validée*

Section 2 : Discussions des résultats

Cette discussion sera organisée autour de nos trois questions de recherche : nous nous intéresserons en premier lieu aux résultats obtenus dans le domaine de l'implication au travail, lorsque ce concept est appliqué à une population de salariés en situation d'emploi précaire. Nous discuterons ensuite les résultats issus notre modèle de recherche sur le lien précarité-implication., puis nous verrons enfin quels enseignements tirer de la prise en considération de différents profils d'intérimaires.

1. L'implication des salariés intérimaires

L'étude de l'implication au travail des salariés intérimaires constituait le point de départ de notre recherche : les résultats obtenus nous permettent de tirer un certain nombre de conclusions que l'on peut résumer en deux idées force, qui seront développées dans la suite du paragraphe :

- En premier lieu, les salariés intérimaires sont globalement impliqués dans tous les aspects de leur sphère professionnelle, y compris l'agence de travail temporaire : les présupposés négatifs tenant à l'implication organisationnelle des salariés précaires peuvent donc être relativisés.
- En second lieu, on peut considérer que cette implication présente certaines spécificités :
    - Les différentes dimensions (affective, calculée, normative) de l'implication organisationnelle sont agencées de manière particulière.
    - Les autres objets d'implication (profession et travail en général) ne présentent pas de particularités réellement notables. La notion de « profession intérimaire » n'ayant pas été jugée pertinente, nous lui préférons celle de « carrière intérimaire », qui se révèle applicable à certains salariés de notre échantillon. L'implication dans la valeur-travail soulève quant à elle des questions d'ordre plutôt méthodologique : le caractère multidimensionnel de cet objet d'implication mérite d'être discuté.

Nous verrons pour conclure ce paragraphe quelles peuvent être les leçons à tirer de ces résultats en matière de politique de ressources humaines

1.1 Des salariés finalement plus impliqués que prévu …

1.1.1 « Tout le monde est impliqué »

Cette phrase empruntée à M. Thévenet [2004] résume bien les résultats de notre recherche : l'implication est possible pour tous les salariés, dans tous les métiers, et dans tous les secteurs, y

compris ceux ne bénéficiant pas d'une image positive, comme les métiers manuels non qualifiés (manœuvre, manutentionnaire), très répandus dans l'intérim.

Notre échantillon d'enquête comprenait par exemple 35 salariés qui ont déclaré exercer la profession de manoeuvre ou de manutentionnaire : la lecture du tableau suivant permet de constater que leurs scores d'implication ne diffèrent en rien de ceux des salariés intérimaires plus qualifiés, et que leur implication organisationnelle affective apparaît même significativement plus élevée que celle des autres salariés de l'échantillon.

Tableau 23 : Implication organisationnelle et professionnelle par niveau de qualification

		N	Moy	Ec type	Diff de moyenne
Implication dans la valeur-travail	Autres salariés	173	12,82	3,50	-0,50 (ns)
	Manoeuvres & manutentionnaires	35	13,31	3,10	
Implication orga. affective	Autres salariés	173	26,40	6,32	3,97**
	Manoeuvres & manutentionnaires	35	30,37	6,36	
Implication prof. affective	Autres salariés	173	14,74	3,52	-0,23 (ns)
	Manoeuvres & manutentionnaires	35	14,51	3,00	

*** différence significative (p<0,01)* *(ns) : pas de différence significative*

En règle générale, nous obtenons des scores d'implication affective assez élevés auprès des salariés intérimaires, que ce soit vis-à-vis du travail en général, du métier ou de l'organisation.

Cette conclusion vient infirmer l'idée que les relations d'emplois temporaires sont forcément néfastes à l'implication en raison de leur caractère à la fois précaire et socialement dévalorisé.

Si nous reprenons la distinction proposée par S. Paugam [2003] entre la précarité d'emploi, (inhérente à la nature du contrat de travail) et précarité du travail (lorsque celui-ci est ressenti comme sans intérêt, faiblement rétribué et faiblement reconnu), nous pouvons affirmer non seulement que la précarité d'emploi n'implique pas systématiquement la précarité du travail, mais encore que la précarité du travail n'exclut pas l'implication [voir également Fabre & al. – 2007[180]].

1.1.2 L'implication, lien ou entrave ?

L'implication est généralement conceptualisée comme lien psychologique, et non pas comme une caractéristique personnelle des individus [ex : Meyer & Herscovitch – 2001 ; Thévenet – 2004, p. 47]. L'intérêt de l'approche théorique de Meyer & Herscovitch que nous avons retenue dans ce travail doctoral est de mettre l'accent sur le caractère ambivalent de ce lien, en montrant que l'implication peut reposer sur un attachement affectif avec un objet particulier, mais qu'elle peut aussi être vue comme une entrave, empêchant la personne d'abandonner l'objet d'implication

[180] Les auteurs , en se basant sur les données de la Dares constatent que la majorité des salariés en contrat courts estiment que leur travail est tout à fait comparable en intérêt et en rémunération à celui des salariés permanents.

(organisation ou métier), comme nous le montrent les mécanismes de « l'implication – surenchère », décrits par J.P. Neveu [2002]. La présence de deux dimensions nettement distinctes dans notre analyse confirme cette dualité, y compris dans le milieu de l'intérim : la distinction entre dimension affective et calculée (dans le sens d'implication à continuer) est en effet établie sur notre échantillon, à la fois dans l'analyse factorielle des échelles et dans les liens entretenus avec les autres variables de notre modèle.

Le débat récurrent sur la pertinence de prendre en compte une troisième dimension de l'implication est illustré une fois encore dans notre recherche : nos analyses factorielles nous ont amené à retenir la dimension normative de l'implication organisationnelle, qui présente une validité convergente satisfaisante, mais sans pouvoir la différencier de la dimension affective, ce qui pose un problème de validité discriminante, nous ayant amenés à fusionner ces deux dimensions dans notre échelle de mesure.

Pour éclairer le débat, il est possible de s'appuyer sur les résultats des nombreux travaux empiriques utilisant aujourd'hui l'échelle tri-dimensionnelle de Meyer & Allen. A l'issue de leur méta-analyse destinée à faire le point sur la mesure de l'implication organisationnelle, J.P. Meyer et ses collègues ont défendu la position suivante [2002] : ils considèrent que les études empiriques apportent la preuve d'une corrélation fréquente, et parfois très forte[181] entre les deux dimensions de l'implication (preuve d'un véritable chevauchement conceptuel), mais que les analyses confirmatoires destinées à s'assurer de la pertinence de séparer les deux construits concluent majoritairement dans le sens d'une validité discriminante suffisante de la dimension normative, qui peut par ailleurs trouver des fondements théoriques solides, notamment issus de la théorie de l'échange social et de la théorie du contrat psychologique (pour une analyse détaillée, on peut se reporter à Paillé – 2004)

La corrélation entre dimension affective et normative n'est pas surprenante : l'internalisation par le salarié de certaines normes sur les conduites appropriées à tenir en milieu professionnel peut l'amener à partager les valeurs de l'organisation qui l'emploie. Une étude empirique menée en récemment en France sur l'engagement normatif conclut à la présence d'une dimension principale de cette forme d'implication liée au partage des valeurs [Paillé 2004].

Par contre, il est théoriquement concevable que le sentiment de devoir associé à l'implication normative puisse être également relié à la dimension calculée de l'implication, en utilisant le cadre du contrat psychologique : tout contrat psychologique qui s'établit entre employeur et employé repose en partie sur des obligations réciproques tacites, dont le respect constitue devoir moral [Rousseau – 1989 ; Meyer, Allen & Toponytsky – 1998], qui peut engendrer une implication à

[181] La corrélation entre les dimensions affectives et normative apparaît beaucoup plus forte que celle entre les dimensions affective et calculée (r = 0,77 contre r = 0,18 en moyenne)

continuer. Il est possible d'envisager certaines situations « d'implication-surenchère » décrites par Neveu [2003, p. 700] comme causées par la volonté de l'individu de respecter les obligations d'un contrat psychologique.

Pour autant, les relations statistiques entre ces construits semblent modestes (r = 0,18 dans la méta analyse de Meyer et ses collègues). Les études de Paillé concluent pourtant à une structure multidimensionnelle de l'engagement normatif, qui pourrait éventuellement être considéré comme un antécédent des deux autres dimensions [Angle & Lawson – 1993].

Cette multidimensionnalité ne simplifie pas la tâche du chercheur souhaitant utiliser l'échelle d'implication tri-dimensionnelle, et ce d'autant plus que la multidimensionnalité de l'engagement calculée est elle aussi souvent invoquée par les auteurs qui souhaitent distinguer entre implication causée par le manque l'alternative et implication liée à la présence d'investissements non récupérables [ex : Mc gee & Ford – 1987].

1.2. Une implication spécifique

1.2.1 Une implication organisationnelle « relationnelle »

- Les intérimaires de notre échantillon présentent un niveau d'implication organisationnelle affective/normative élevé : l'attachement à leur agence est une réalité. Il ne nous a pas été possible de discriminer les dimensions affective et normative, que nous avons donc préféré fusionner en une dimension décrivant un attachement « positif » à l'ETT, contrastant avec l'attachement « contraint » correspondant à la dimension calculée de l'implication. Nous avons pu noter lors de nos entretiens que les intérimaires, même s'ils décrivent leur relation à l'ETT sous un angle utilitariste, mentionnent très souvent la qualité des relations avec le personnel des agences comme l'un des critères importants permettant de différencier les « bonnes agences » des autres. Ces relations, bien qu'épisodiques, permettent aux salariés intérimaires de développer un sentiment d'appartenance. Les scores obtenus sur l'échelle de soutien perçu constituent une bonne illustration de la qualité de la relation perçue : ce sont surtout les items présentant des action concrètes (par exemple « je peux obtenir de l'aide de mon agence quand j'ai des problèmes ») qui présentent les scores les plus élevés.

L'implication auprès des entreprises clientes n'a pas été opérationnalisée, en accord avec les choix méthodologiques opérés dans le chapitre 3 : il ne s'agit certainement pas pour nous de nier la possibilité d'une telle implication, mais plutôt de constater qu'elle est à la fois délicate à mesurer (en raison de la brièveté des missions) et qu'il peut être approprié de la considérer comme l'un des éléments de l'implication organisationnelle globale du salarié, dans la logique des conceptualisations de l'implication multiple issues des travaux d'Arnon Reichers [1985].

- Il est apparu lors du test de plusieurs hypothèses que la dimension calculée de l'implication organisationnelle était peu pertinente dans le cas des salariés intérimaires. Nous avons pu constater lors de nos entretiens que les possibilités d'emploi offerts aux intérimaires les plus performants étaient larges, et que les moyens de fidélisation à la disposition des agences étaient limités : les alternatives sont donc nombreuses et les « side bets » peu importants, ce qui rend le concept d'implication à continuer moins pertinent que dans le cas des salariés permanents. Nous pouvons même penser que l'accumulation d'expériences a tendance à « libérer » l'intérimaire (qui développe son employabilité) plutôt qu'à « l'attacher » à une agence particulière, malgré les hypothèses formulées par certains auteurs ayant traité des attitudes au travail des salariés contingents [ex : Beard & Edwards, Gallagher & Mc Lean Parks – 1998]. Il est possible que ces présupposés sur l'implication « calculée » des intérimaires soient liés à un désaccord sur le sens de l'adjectif : l'implication calculée est aujourd'hui majoritairement envisagée comme une implication à continuer (continuance commitment), et non comme une implication instrumentale au sens d'Alutto & Hrebiniak [1972], O'Reilly & Chatman [1991] ou March & Simon [1999], où le salarié s'implique en fonction des résultats de ses efforts.

Notre outil de mesure était exclusivement destiné à mesurer une implication calculée du type implication à continuer : nous n'avons pas pris la dimension instrumentale (*compliance commitment* au sens d'Oreilly & Chatman), alors que cette notion est très présente dans le discours des intérimaires et des responsables d'agence. Ce choix a été motivé en prenant en considération la critique formulée par Meyer & Allen [1997] sur la notion même d'implication instrumentale : ceux-ci considèrent ainsi que cette notion est incompatible avec l'idée de persistance, au cœur du mécanisme d'implication : un salarié impliqué va persister dans des croyances et des comportements congruents avec son objet d'implication. A l'inverse, un salarié dont l'implication est fondée sur une logique économique de calculs coûts/avantage (implication définie comme « transactionnelle » par J.P. Neveu), ne persistera dans son comportement que s'il obtient les avantages attendus en retour : il semble adapté dans ce cas de considérer qu'il s'agit d'une forme de motivation instrumentale[182], ce qui explique pourquoi cette attitude est positivement corrélée au turnover dans les études empiriques.

L'étude des corrélations entre variables de notre modèle confirme par ailleurs les résultats des recherches antérieures menées sur la différenciation des antécédents et des corrélats de l'implication affective et calculée [ex : Randall & O'Driscoll – 1997] : ces deux dimensions ne sont pas reliées aux mêmes variables, et on remarque que l'implication affective a un impact sur un nombre de variables bien plus important que l'implication calculée. Plusieurs études montrent

[182] Cette motivation instrumentale correspond à la notion d'incitation, mécanisme fondamental dans les recherches actuelles en économie (voir par exemple G. Mankiw – 1998, p. 9)

également que l'implication affective est associée à des expériences plus positives que l'implication calculée [ex : Herrbach – 2006 ; Paillé - 2004].

1.2.2 L'intérim n'est pas métier ….mais on peut y faire carrière

Compte tenu des informations disponibles concernant les intérimaires « de profession » ayant délibérément décidé de mener leur activité professionnelle dans le secteur de l'intérim, ainsi que des affirmations de certaines grandes enseignes de travail temporaire, nous avions envisagé la possibilité d'une implication dans le métier d'intérimaire, en restant prudent sur la validité de cette proposition (qui nous semblait devoir être limitée à certains salariés peu qualifiés). Il semble que cette notion soit pour l'instant non pertinente : la quasi-totalité des intérimaires et directeurs d'agence interrogés sont unanimes pour juger que « l'intérim, ça n'est pas un métier ». Nous n'avons pas pu relever un seul salarié de l'échantillon ayant déclaré exercer le métier d'intérimaire. Ces résultats sont tout à fait cohérents avec l'image du métier, avant tout fondé sur la maîtrise de certains savoir-faire professionnels reconnus.

Il est certain que le travail en intérim nécessite des compétences distinctives, mais celles-ci sont surtout de l'ordre du savoir-être : il s'agit de qualités personnelles (sérieux, adaptabilité, disponibilité) particulièrement utile pour faire face aux contraintes particulières du secteur. En reprenant une expression relevée par C. Jourdain, on peut dire que « pour être intérimaire, il faut être un peu caméléon ».

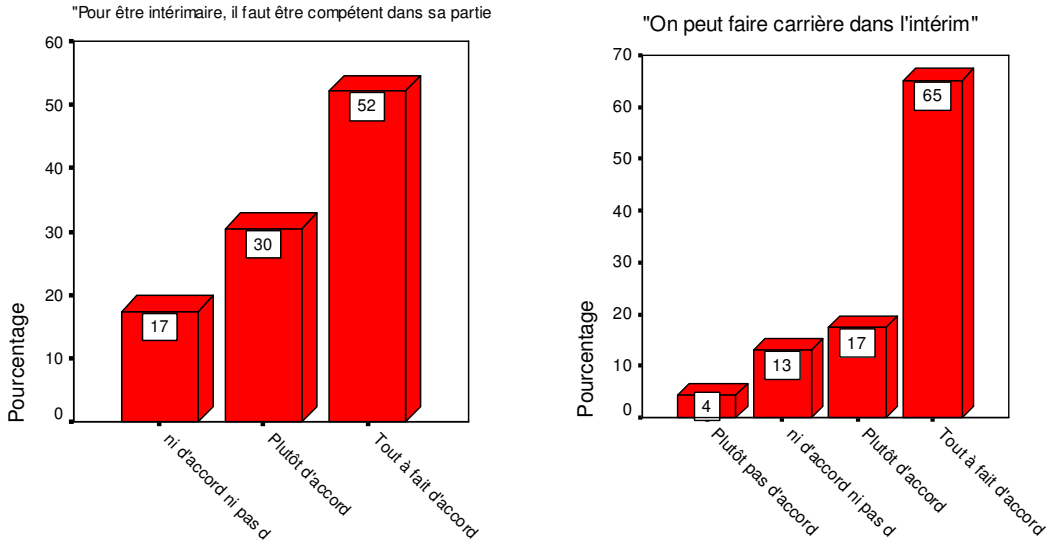
Si la « profession intérimaire » (selon le titre d'une enquête de l'institut Manpower) n'existe pas, il est par contre certain que la notion de carrière intérimaire est mieux acceptée, même si on peut noter une discordance entre les discours des intérimaires et des responsables d'agence sur les souhaits exprimés en matière de relation d'emploi : nous avons pu remarquer que les discours les plus positifs sur la notion de carrière émanaient plutôt des employeurs (responsables d'ETT) que des salariés, qui demeurent souvent attachés à l'image du CDI (associé à tort ou à raison a une forte stabilité d'emploi).

Si l'on s'intéresse cependant au groupe particulier des intérimaires de profession, qui ont délibérément choisi de poursuivre leur activité professionnelle dans l'intérim, on peut constater que l'image de l'intérim est très positive au sein de ce groupe : ils diffèrent significativement du reste de l'échantillon sur ce sujet (voir tableau 24). L'examen des graphiques associés permet de confirmer que la notion de carrière intérimaire est parfaitement assumée par ces répondants, qui sont plus de 80% à considérer qu'il est possible de faire carrière dans l'intérim.

Tableau 24 : l'image de l'intérim chez les intérimaires « de profession »

		N	Moy	Ec type	Diff. de moyennes
valint1 ("pour être intérimaire, il faut être compétent dans sa partie")	*Professionnels de l'intérim*	23	4,35	0,78	0,88**
	Autres intérimaires	181	3,47	1,02	
valint2 ("on peut faire carrière dans l'intérim")	*Professionnels de l'intérim*	234	4,43	0,90	1,19**
	Autres intérimaires	185	3,24	1,10	
valint3 ("on ne peut pas rester intérimaire toute sa vie")	*Professionnels de l'intérim*	23	3,74	1,10	0,68*
	Autres intérimaires	184	3,06	1,30	
*** p < 0,01 *p < 0,05*					

Graphique 13 : L'image de l'intérim chez les intérimaires « de profession »



Nous avons enfin noté à propos de l'implication dans la profession qu'il existe une réelle indépendance entre cette cible d'implication et l'implication organisationnelle dans notre échantillon : contrairement aux résultats de plusieurs études menées auprès des salariés permanents, l'implication dans la profession n'est ni un antécédent ni un corrélat de l'engagement organisationnel pour les salariés intérimaires de notre échantillon. Ceci s'explique sans doute par le fait que la majorité des intérimaires ne jugent pas que leur ETT puisse jouer un rôle pour évoluer dans leur métier.

Lorsque nous employons le terme de carrière pour décrire les parcours professionnels dans l'intérim, nous considérons principalement la situation des intérimaires ayant délibérément choisi cette voie (les intérimaires de carrière et de profession, dans notre typologie).

Nous traitons ici de formes de carrières spécifiques, différentes de la carrière organisationnelle classique (fondée sur l'enchaînement d'expériences entraînant une évolution hiérarchique et/ou

salariale). Les intérimaires ne peuvent prétendre ni à une évolution hiérarchique classique ni à des évolutions de salaires régulières. Pour autant, on peut tout de même employer le terme de carrière à leur endroit, car certains intérimaires mènent un parcours professionnel en suivant une logique de progression fondée sur l'accumulation d'expériences, typique des « nouvelles carrières » [Cadin & al. – 2003]. Le témoignage de Christophe, salarié intérimaire de profession cité par C. Faure Guichard [1999, p.130 et suiv.] illustre parfaitement la notion de carrière intérimaire : Christophe travaille depuis 10 ans en intérim, et a obtenu plusieurs diplômes professionnels dans des domaines variés (carrosserie, charpente) qui l'ont aidé à accroître progressivement son employabilité et lui permettent de concilier une forte mobilité avec une vraie sécurité d'emploi (son profil en fait un professionnel très recherché par les ETT).

Ces particularités nous ont amenés à considérer la carrière des intérimaires de longue durée à travers le prisme des carrières nomades, ce qui nous rapproche des conclusions de J. Marler & et ses collègues [2002], qui ont élaboré une typologie fondée sur la distinction entre intérimaires nomades *(boundaryless temps*) et traditionnels. Ce cadre théorique, dans lequel le salarié est acteur de sa destinée professionnelle [Cadin & al. – 2003, p 77] s'adapte bien à des salariés dont les liens organisationnels avec les entreprises dans lesquelles ils travaillent sont faibles, et qui invoquent souvent le désir de liberté comme l'une des motivations importantes de leur choix pour l'intérim.

Pour autant, nous devons garder présent à l'esprit que cette situation ne concerne qu'une minorité des salariés intérimaires, et qu'elle ne saurait constituer un modèle pour l'ensemble de cette population. Les intérimaires de profession et de carrière représentent moins de 15% des salariés de notre échantillon ; dans le même ordre d'idée, une étude récente menée en France [Fabre et de Riccardis – 2007] révèle par exemple que plus de 75% des salariés en contrats courts déclarent qu'ils auraient préféré obtenir un CDI.

1.2.3 : l'implication dans la valeur-travail : un construit multidimensionnel ?

Contrairement à l'implication organisationnelle et à l'implication dans la profession, nous avions dès l'origine considéré que cette troisième facette ne devait pas présenter de spécificités dans le cas des salarié intérimaires, dont le rapport au travail n'est pas censé différer de celui des salariés « ordinaires ».

L'implication dans le travail en lui-même, que nous avons dénommée implication dans la valeur-travail, apparaît bien dans notre étude comme un antécédent des autres objets d'implication. Ces résultats sont tout à fait cohérents avec les réflexions théoriques considérant que cet objet d'implication occupe une place à part, constituant en quelque sorte le socle des autres formes universelles d'implication, en raison de son caractère stable, du à l'influence de facteurs culturels et personnels [Morrow – 1993, p.163]. Nos résultats rejoignent ceux obtenus dans les études

empiriques ayant analysé les interrelations entre objets d'implication, et montrent bien que les intérimaires ne diffèrent pas des autres salariés dans ce domaine. La discussion de nos résultats portera donc davantage sur les aspects théoriques et méthodologiques liés à l'opérationnalisation du concept de valeur-travail.

L'opérationnalisation de l'implication dans la valeur-travail est souvent réalisée dans la littérature de recherche par le biais d'échelle de mesure de l'éthique au travail, le plus souvent dans la version anglo-saxonne de l'éthique protestante (ex : Mirrel & Garett – 1970, Blau & Ryan - 1997) : ce type d'échelle comporte des énoncés très généralistes, à connotation philosophique[183], qui se révèlent difficiles à opérationnaliser (voir par exemple les difficultés mentionnées dans le travail doctoral de G. Bijeire – 1996).

Nous avons suivi une autre voie, en nous inspirant d'approches plus concrètes fondées sur la croyance normative en l'importance du travail [Kanungo – 1982], ou sur le rôle central du travail dans la vie [Paullay & al - 1994], qui permettent d'opérationnaliser plus simplement l'engagement dans « l'activité –travail ».

En nous appuyant sur ces échelles, nous avons tenté d'envisager l'implication dans la valeur-travail dans le cadre général tri-dimensionnel proposé par Meyer & Herscovitch [2001], en retenant simplement les dimensions affective et normative : cette approche n'a pas conduit à des résultats probants, car l'outil de mesure que nous avons proposé n'a pas permis de distinguer clairement entre les dimensions du concept.

Les résultats du pré-test du questionnaire, ainsi que l'analyse factorielle confirmatoire nous ont en effet amenés à retenir un modèle unidimensionnel de l'implication dans la valeur-travail, fondé sur la dimension affective, essentiellement en raison de sa plus grande parcimonie et de sa plus grande fiabilité (*voir annexe 9*).

Pour autant, la représentation de l'implication dans la valeur-travail sous la forme d'un modèle bi-factoriel hiérarchique fournit une alternative crédible : ce type de modèle repose sur l'idée que les corrélations significatives et élevées (>0,5) entre les dimensions d'un concept latent (ex : corrélations entre les dimensions affectives et normative de l'implication organisationnelle), peuvent être le signe de l'existence d'une variable d'ordre supérieur, un construit agrégé fédérant l'ensemble des dimensions [voir par exemple Kline – 2005 p 198] Le test d'un tel modèle hiérarchique sur notre échantillon complet grâce au logiciel Amos7 fournit des résultats encourageants[184] : les indices de qualité d'ajustement sont tout à fait corrects, la fiabilité des

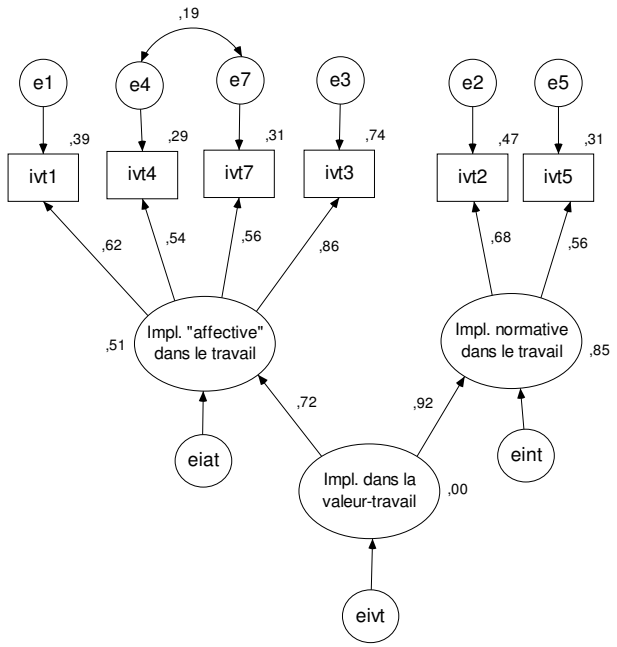
[183] Exemples (tirés de l'échelle de Mirels & Garett – 1970) : « le dégoût du travail reflète la faiblesse de caractère » ; « les gens perdent trop de temps dans des distractions sans intérêt » ; « notre société aurait moins de problème si les gens avaient moins de temps libre »

[184] Nous avons testé une échelle de mesure de l'implication dans la valeur-travail légèrement réduite par rapport à l'originale (l'énoncé ivt 6, très mal représenté, a été retiré)

construits est acceptable, et seule la validité convergente demeure problématique (*figure 7*). Lorsque ce modèle est comparé avec une version unidimensionnelle comportant le même nombre d'indicateurs, tous reliés à une variable latente unique, on peut constater qu'il présente une meilleure qualité d'ajustement. La supériorité du modèle bi-factoriel hiérarchique est statistiquement prouvée en utilisant un test de différence de chi-deux [185], qui atteste également de sa validité discriminante [voir Roussel & al. – 2002 p 189].

Figure 7 : Modèle bi-factoriel hiérarchique de l'implication dans la valeur-travail :.

Modèle hiérarchique bi-factoriel (modèle 1)



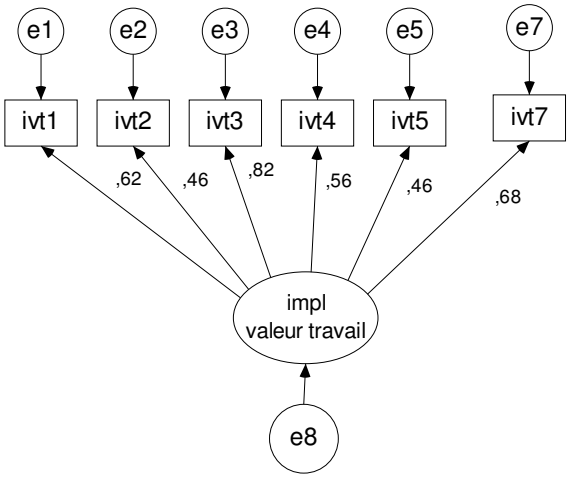
Chi-deux = 14,48
ddl = 8
chi-deux/ddl = 1,81
(p = 0,07)

Indices d'ajustement :
GFI = 0,98
AGFI = 0,94
RMSEA = 0,063
TLI = 0,96
CFI = 0,98
AIC = 40,49
PNFI = 0,5

Fiabilité globale :
Rhô dimension affective = 0,74
Rhô dimension normative = 0,56
Rhô échelle complète = 0,80

Validité convergente :
VME dimension affective = 0,43
VME dimension normative = 0,39
VME globale = 0,42

Modèle unidimensionnel (modèle 0)



Chi-deux = 25,9 ddl = 9
chi-deux/ddl = 2,87
(p = 0,002)

Indices d'ajustement :
GFI = 0,95
AGFI = 0,88
RMSEA =0,116
TLI = 0,86
CFI = 0,91
AIC = 49,8
PNFI = 0,53

Fiabilité :
Rhô = 0,78
Validité convergente :
Variance moyenne extraite = 0,38

[185] La logique du test est la suivante : si l'écart entre les chi-deux des modèles dépasse 3,84 pour un degré de liberté, ceci signifie que la différence est significative, et que le modèle dont le chi-deux est le plus faible présente le meilleur ajustement.

Validité discriminante :
χ^2 modèle 1 = 14,48 ddl = 8
χ^2 modèle 0 (unidimensionnel) = 25,85 ddl = 9
La différence de qualité d'ajustement est significative : le modèle 1 est mieux ajusté aux données empiriques

La principal défaut de ce modèle est la présence d'un nombre trop faible d'indicateurs pour opérationnaliser la dimension normative, ce qui nuit à la validité convergente de la sous-échelle : un minimum de trois indicateurs est en effet recommandé afin d'assurer la fiabilité d'une échelle de mesure et assurer l'identification du modèle structurel associé [Bollen – 1989].

De manière plus fondamentale, la conceptualisation tridimensionnelle de l'implication dans le travail en tant que tel se heurte à une difficulté d'opérationnalisation de la dimension calculée. Si l'on souhaite fournir un support empirique à ce construit, il serait en effet nécessaire de mettre au point une échelle de mesure apte à saisir l'implication à continuer au niveau du travail en général, c'est à dire opérationnaliser le choix entre travailler et ne pas travailler : un individu impliqué de manière calculée dans le travail considère qu'il doit continuer à travailler en raison du manque d'alternatives qui lui sont offertes et des coûts liés à l'abandon d'une activité professionnelle (*side bets*).

La notion de *side bets* est envisageable : la cessation d'une activité professionnelle entraîne des pertes à la fois financières et symboliques : la dégradation de l'employabilité des chômeurs de longue durée, et le phénomène de découragement qui lui est associé illustre bien les dégâts causés par l'abandon (en l'occurrence subi) d'une activité salariée. Par contre, la mesure du manque d'alternative est plus délicate : Peut-on en effet opérationnaliser efficacement le « manque d'alternative », au vu de l'importance fondamentale du travail dans nos sociétés ? Pour le dire autrement : un salarié peut-il valablement envisager des alternatives au travail ? Il n'est pas certain que cette question soit réaliste.[186]

Nous avions envisagé initialement la « question de la loterie »[187] comme énoncé pouvant mesurer indirectement l'implication instrumentale, mais ce type d'item ne peut être utile pour rendre compte de l'implication à continuer : rien ne permet en effet de distinguer parmi les réponses positives entre celles constituant une preuve d'implication instrumentale et celles constituant une preuve indirecte d'implication à continuer.

[186] Le fait qu'un individu puisse baser son offre de travail sur un arbitrage entre travail salarié et loisir est un concept de base de la théorie économique néoclassique du marché du travail… il s'agit pourtant d'un mécanisme dont la pertinence est très discutée [voir par exemple Perrot – 1992, p.13]

[187] Ce type de question est surtout utile pour mesurer l'attachement non instrumental au travail : un répondant qui préfère continuer à travailler même s'il gagne une très forte somme d'argent est considéré comme manifestant un attachement affectif (ou normatif) envers le travail.

1.3 Quelles conséquences pour les politiques de ressources humaines ?

Le fait que les salariés intérimaires puissent s'impliquer dans différents aspects de leur travail constitue un élément important pour leurs « employeurs » . L'implication est en effet associée à un certain nombre de comportements très recherchés par les ETT et les entreprises clientes, mais sur lesquels elles ont relativement peu de prise : il s'agit notamment de la réduction de l'absentéisme, de la ponctualité, de la loyauté, ou de l'effort au travail [Peyrat-Guillard – 2002].

Les ETT sont donc confrontées à un dilemme vis-à-vis de leurs salariés intérimaires : elles ont un intérêt à fidéliser les plus fiables, afin de créer un noyau dur de salariés loyaux et susceptibles de véhiculer positivement leur image de marque, mais elles ne possèdent que très peu d'emprise sur cette partie de leur main-d'œuvre. Les intérimaires les plus performants sont conscients de leur employabilité et savent qu'il est aisé de changer d'employeur, d'autant plus qu'une grande partie d'entre eux est inscrit dans plusieurs agences (plus de la moitié des répondants de notre échantillon). La mobilisation d'une main d'œuvre instable constitue donc un défi important pour les ETT, et ce d'autant plus que les salariés en mission véhiculent une partie importante de l'image des agences : celles-ci sont jugées à travers les performances de leurs intérimaires.

Lors de nos entretiens exploratoires, nous avons donc demandé aux responsables d'agences quels étaient les moyens de mobilisation et de fidélisation dont ils disposaient : les réponses obtenues ont été très similaires auprès de la plupart des agences. La principale source de fidélisation pour l'intérimaire réside dans la capacité de son agence à lui proposer des missions régulières. Malgré cet aspect de prime abord purement utilitariste, nous avons constaté que la dimension relationnelle de la relation entre le personnel d'agence et les intérimaires était souvent invoqué : l'attachement à l'ETT est avant tout un attachement au personnel de l'agence : les agences de travail temporaire sont généralement des petites structures (entre 3 et 8 salariés pour les agences que nous avons démarchées), dans lesquelles les salariés permanents connaissent « leurs » intérimaires :

Témoignage : Sylvie C. , responsable d'agence spécialisée dans le BTP (entretien réalisé le 10/11 2006)

- Avez- vous des méthodes pour essayer de fidéliser les intérimaires dont vous êtres satisfaits ?

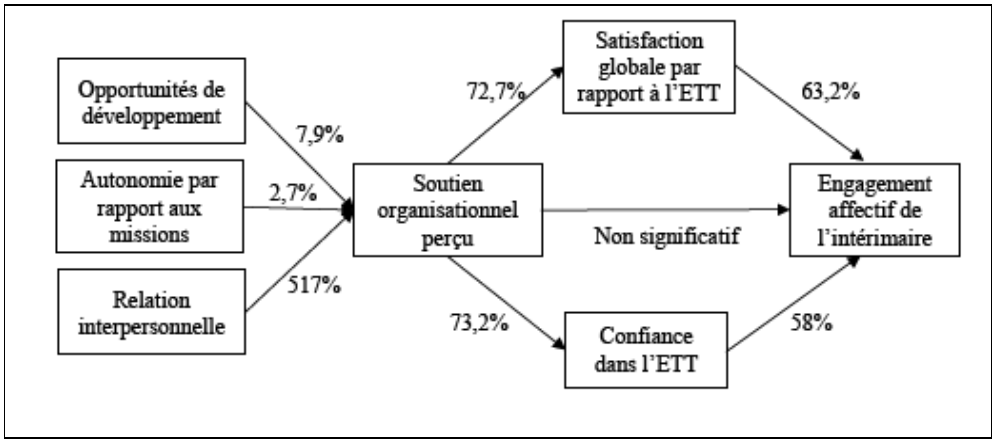
- (…) Oui, alors nous, on fidélise nos intérimaires par l'écoute qu'on a auprès d'eux, quand ils nous demandent n'importe quoi au niveau des papiers, au niveau de…çà on essaie de leur faire. On essaie… Enfin ! Ce n'est pas qu'on essaie, c'est un devoir pour nous d'être ponctuel au niveau de la paie, au niveau des acomptes … on a des petits gadgets, des choses comme çà et sinon quand un intérimaire marche bien, quand il nous demande une formation c'est-à-dire des CACES, ou d'autres formations et s'ils ont besoin… Voilà, mais on essaie surtout de les fidéliser par la reconnaissance qu'on a vis-à-vis d'eux. Il faut qu'ils sachent qu'ils ont besoin de nous, mais nous aussi, on a besoin d'eux. Le respect mutuel et la reconnaissance. Et là je crois que quand on respecte un être humain, je pense que c'est une grande part de la fidélité de la personne.

La confiance joue un rôle très important dans ce secteur d'activité, car un certain nombre de leviers de mobilisation utilisables auprès des salariés permanents sont peu opérants auprès des intérimaires (il suffit de penser à l'absence de perspectives de progression hiérarchique, ou à l'absence d'incitations financières classiques comme les primes ou la participation[188]). Nous avons pu par exemple constater dans nos entretiens auprès des responsables d'agence que l'abandon des missions en cours de route était un phénomène courant de la part de certains intérimaires, ce qui illustre bien le peu de contrôle qu'ont les ETT sur leurs salariés, en comparaison avec les employeurs de salariés permanents.

Les ETT sont donc à la recherche d'intérimaires de confiance (« qui se lèvent le matin », pour reprendre les mots d'une responsable d'agence), et les intérimaires sont à la recherche d'agences de confiance, capables de sélectionner des missions appropriées à leur attentes, et de leur apporter un soutien efficace.

De manière plus détaillée, I. Galois [2006] a montré quelles étaient les mesures les mieux à même d'engendrer un sentiment de soutien perçu, vecteur de confiance envers l'ETT et d'implication organisationnelle pour les salariés intérimaires (*figure 8*).

Figure 8 : Modèle explicatif de l'engagement organisationnel affectif du salarié intérimaire vis-à-vis de l'ETT [Galois – 2006, p 296]



Nous retrouvons dans ce schéma, quoique de manière indirecte, l'importance du soutien perçu de la part de l'agence dans le processus d'implication du salarié intérimaire, tel qu'il apparaît dans notre propre modèle : les relations avec le personnel de l'ETT apparaissent comme le facteur

[188] Les grandes enseignes du travail temporaire (Adecco, Vedior bis) ont engagé un processus d'alignement des avantages des intérimaires sur ceux des salariés permanents. A ce tire ceux-ci peuvent bénéficier de la participation, mais le montant de celle-ci est calculé au prorata de la durée des missions effectuées (un minimum de trois mois est exigé chez Adecco)

déterminant du soutien perçu (plus de 50% de la variance expliquée). Cette importance du soutien perçu dans le processus d'implication nous ramène à l'une des trois conditions de l'implication mises en exergue par Thévenet [2004] : la réciprocité.

Nous avons déjà évoqué les analyses de C. Faure-Guichard [1999], selon qui la relation de confiance entre ETT et intérimaire est largement fondée sur une logique de don contre-don, surtout dans le cas des intérimaires volontaires : les ETT sont prêtes à engager des efforts importants pour les salariés intérimaires (par exemple par le biais de formations financées), mais attendent en retour un niveau élevé de conscience professionnelle, permettant de garantir leur image de marque auprès de leurs clients. La construction de relations de confiance employeur/salarié apparaît donc comme un élément fondamental dans les structures marquées par des liens organisationnels faibles, comme les agences d'intérim. Cette confiance semble se bâtir grâce à un échange de « preuves de valeur » : l'intérimaire prouve sa valeur intérimaire à l'ETT en démontrant son efficacité et sa fiabilité auprès des clients lors de ses premières missions ; et l'ETT « renvoie l'ascenseur » en lui permettant ensuite d'enchaîner des missions adaptées, démontrant ainsi son efficacité et sa propre « valeur » vis-à-vis des ETT concurrentes.

Nous allons à présent aborder la discussion de notre modèle de recherche proprement dit

2. Le lien entre forme d'emploi, précarité subie et implication

L'étude de la relation entre précarité d'emploi et implication constitue un élément central dans notre étude. Les résultats issus du modèle séquentiel centré sur la notion d'insécurité perçue que nous avons pu tester amènent à formuler un certain nombre de remarques. Ces remarques, qui concerneront principalement l'importance et la signification des effets mis en évidence, seront développées en début de paragraphe.

Nous discuterons dans un second temps des incidences liées au choix du concept d'insécurité perçue pour opérationnaliser la notion de précarité éventuellement ressentie par les salariés intérimaires. Nous verrons notamment que la précarité perçue ne doit sans doute pas être envisagée uniquement dans la sphère professionnelle.

Nous étudierons enfin des possibilités de comparaison des résultats obtenus en France avec ceux des études réalisées en Europe et aux Etats-Unis par les chercheurs ayant travaillé sur les attitudes des salariés intérimaires. Nous montrerons à cette occasion que le lien entre statut d'emploi et attitudes au travail doit être envisagé de manière différencié selon les pays, car il est indispensable de tenir compte de certaines contraintes juridiques organisant l'emploi atypique, qui ont en France des effets pour le moins paradoxaux.

2.1 Statut d'emploi et implication : un lien indirect

Le modèle global que nous avons testé fournit un support à la plupart de nos hypothèses : nous avons pu en particulier confirmer l'idée selon laquelle le statut d'emploi en lui-même n'influe pas directement sur l'implication au travail.

La méthode d'estimation utilisée (régression PLS), choisie en raison des particularités de certaines variables, ne permet toutefois pas de disposer d'indices permettant d'évaluer de manière détaillée sa qualité d'ajustement aux données empirique. L'usage de procédures de rééchantillonnage (bootstraping) nous a tout de même permis de nous assurer de la significativité des coefficients de régression.

Plusieurs remarques peuvent être faites sur les résultats tirés de ce modèle :

- En premier lieu, nous constatons que les liens entre les variables ne sont pas très forts : les effets mis en lumière sont donc généralement limités. La validité nomologique de notre modèle s'en trouve réduite, et ce d'autant plus que la fiabilité de certains de nos outils de mesure est moyenne (*voir chapitre 4*) : nous avons certes pu valider une grande partie de nos hypothèses, mais l'ampleur limitée des effets identifiés réduit le potentiel prédictif du modèle. Le tableau suivant, qui résume les relations considérées comme significatives montre que les coefficients standardisés de régression ne dépassent pas 0,5.

Tableau 25 : Résumé des relations significatives dans le modèle de recherche

LIENS ENTRE VARIABLES LATENTES	Coeff. standardisés
Volition → Insécurité perçue	***- 0,192***
Valeur intérimaire → insécurité	***- 0,212***
Précarité objective → insécurité	***0,223***
Précarité objective → valeur intérimaire	***- 0,50***
Equité perçue → insécurité	***- 0,248***
Soutien orga. perçu → Implication orga affective/normative	***0,490***
Insécurité perçue → implication affective/normative	***- 0,203***
Précarité objective → Implication orga affective/normative	***- 0.122***
Implication dans la valeur-travail → Implication orga aff/normative	***0,208***
Implication dans la valeur-travail → Implication prof.affective	***0,214***
VARIANCE EXPLIQUEE DES VARIABLES ENDOGENES DU MODELE	
Insécurité perçue	**32 %**
Implication organisationnelle affective-normative	**52%**
Implication professionnelle affective	**4,6%**

Ce type de résultat n'est pas inhabituel dans les recherches quantitatives fondées sur des modèles

attitudinaux[189]. La faiblesse des liens statistiques entre les variables attitudinales et leurs corrélats apparaît de manière récurrente dans les études menées sur l'insécurité ou l'implication : les méta-analyses concernant l'implication organisationnelle [ex : Mathieu & Zajac – 1990 ; Meyer & al – 2002] montrent par exemple des liens très faible avec le turnover (r = -0,17), alors que la décision de demeurer dans l'organisation est pourtant considérée comme une conséquence fondamentale de l'implication organisationnelle. Dans le domaine de l'insécurité, les liens établis entre insécurité perçue et implication organisationnelle sont généralement limités : une méta analyse menée par Sverke & Hellgren [2002] rapporte une corrélation moyenne de -0.29 entre ces deux variables. Ces résultats sont liés à la complexité des phénomènes étudiés, qui se traduit par la possibilité d'avoir un grand nombre de variables explicatives potentielles pour une variable donnée[190]. Notre modèle de recherche , qui comportait finalement peu de variables explicatives, présente donc un pouvoir explicatif nécessairement limité (qui se matérialise par une variance expliquée des variables endogène inférieurs à 50%).

- Une deuxième série de remarques qui peut être faite concernant les liens entre précarité, insécurité et implication porte sur les effets indirects (médiateurs et modérateurs) introduits dans notre analyse. L'effet médiateur fondamental de l'insécurité perçue sur le lien entre caractéristiques de l'emploi et implication a bien été identifié, auquel nous avons ajouté un effet médiateur de la valeur intérimaire (employabilité perçue) sur le lien entre précarité objective et insécurité.

En ce qui concerne les effets modérateurs concernant le lien insécurité-implication, nous n'avons pu en mettre aucun en évidence : ce résultat n'est pas isolé[191], et il est sans doute en partie imputable à des difficultés d'ordre statistique. Il semble que le rejet hypothèses portant sur des effets modérateurs soit très fréquent, en raison de la faible puissance de ce type de test statistiques [Aguinis – 1995 , p.142]. La puissance d'un test correspond à la probabilité de pouvoir mettre en évidence un effet étudié : une faible puissance empêche donc de savoir si l'effet que l'on souhaite mesurer existe réellement, et entraîne donc le risque de rejeter à tort l'hypothèse modératrice. Ce risque de rejet erroné d'une hypothèse modératrice est particulièrement élevé lorsque les variables en question sont des construits latents (qui, par définition, incorporent des erreurs de mesure) et lorsque l'échantillon est réduit. Il est donc plausible de considérer que nous n'avons pas détecté d'effets modérateurs, tout simplement parce que nous ne pouvions pas le

[189] La faiblesse des coefficients tient également au choix de la méthode PLS, avec laquelle l'estimation des coefficients entre variables latentes donne en général des valeurs plus faibles que celle obtenue avec des méthodes d'analyse de structures de covariance de type Lisrel (voir Jöreskog & Wold – 1982)

[190] La méta analyse de Mathieu & Zajac [1990] consacrée à l'implication organisationnelle recense 26 variables significatives considérées comme antécédent de l'implication organisationnelle.

[191] On peut se reporter par exemple la recherche de Fabre [1997], dans laquelle la plupart des variables modératrices du lien insécurité-implication ne sont pas significatives

faire en raison de la faible puissance statistique du test[192]. C'est la raison pour laquelle certains auteurs recommandent l'usage de méthodes d'équations structurelles afin d'accroître la possibilité de mettre en lumière des effets modérateurs [ex : Ping – 1995]. Nous avons donc mené, à titre de vérification, une seconde tentative de test en utilisant la méthode PLS[193] (mieux adaptée aux contraintes de notre modèle), qui ne nous a pas non plus permis de mettre en évidence le moindre effet modérateur dans notre modèle. Il semble donc plus prudent, dans le cadre de cette étude, de nous en tenir uniquement aux effets directs et aux effets médiateurs des variables.

2.2 : Précarité vécue et insécurité perçue : l'importance du hors-travail

La décision d'opérationnaliser la précarité la notion d'insécurité perçue nous a conduits à adopter une vision de la précarité limitée à la sphère professionnelle.

Le niveau d'insécurité perçu ainsi défini dans notre échantillon apparaît relativement faible : nous avons notamment pu constater que la plupart des intérimaires, qui considèrent que la menace portant sur l'enchaînement de leurs missions constitue la principale source d'insécurité perçue, affirment très majoritairement avoir peu de difficultés à enchaîner ces missions. Dans le même ordre d'idée, nous avons constaté que les répondants de notre échantillon ne s'estimaient absolument pas désavantagés par rapport aux salariés permanents en ce qui concerne les conditions de travail et de rémunération. Pourtant, la majorité des études montrent que le statut d'intérimaire demeure peu attractif : une forte majorité de salariés intérimaires préfèreraient occuper un emploi en CDI (par exemple, seuls 15% des intérimaires de notre échantillon refuseraient un contrat à durée indéterminée s'il leur était proposé à la date de l'enquête).

Les intérimaires perçoivent donc leur statut comme ambivalent : ils sont conscients de la pertinence de leur forme d'emploi dans le nouveau contexte du marché du travail, et ils ont par ailleurs le sentiment que leur statut s'est « normalisé », mais ils regrettent que l'environnement social plus global, et institutionnel surtout, dans lequel ils évoluent, ne soit pas complètement adapté à leur situation.

Des études menées sur les intérimaires à forte intensité d'emploi (ayant travaillé plus de six mois durant les 12 mois ayant précédé l'enquête) et sur les salariés en contrats courts, à partir des

[192] Aguinis & Stone Romero (1995) ont montré, sur des variables simulées, que la probabilité de mettre en évidence un effet modérateur entre des construits dont la fiabilité est bonne (alpha de Cronbach = 0,8) est inférieure à 45% pour un échantillon de 300 observations, ce qui condamne à l'échec la plupart des tentatives de mise en évidence d'effets modérateurs, lorsque plusieurs des variables considérées sont des construits latents.

[193] Le logiciel Smart PLS possède un module spécialement dédié au test des effets modérateurs dans les modèles structurels comportant des variables latentes.

chiffres de l'enquête emploi du Ministère du Travail, viennent confirmer cette ambivalence[194]: Ces salariés estiment que, le plus souvent, ils ne font pas l'objet d'un traitement défavorable de la part des entreprises utilisatrices, mais parallèlement, plus de 80% des répondants estiment que « l'intérim empêche de faire des projets à long terme » [voir Fabre et de Riccardis – 2007].

Nous voyons donc bien qu'une part importante de la précarité perçue ne provient pas de l'environnement de travail immédiat des intérimaires, mais de la sphère sociale : il existe sans doute un décalage entre la réalité du secteur de l'intérim et la perception qu'en a le corps social au sens large. L'image d'instabilité associée au statut d'intérimaire perdure, et se manifeste tout particulièrement dans les difficultés que ces salariés rencontrent auprès des institutions bancaires ou des bailleurs de logement, voire même de « l'inquiétude de leur entourage vis-à-vis de leur avenir[195] »

Les entreprises du secteur du travail temporaire tentent aujourd'hui de remédier à cet état de fait en développant toute une série de mesures destinées à « normaliser » le traitement des intérimaires par rapport aux salariés permanents (ex : affiliation à des mutuelles spécifiques, système de retraite complémentaire) et à les aider à surmonter les réticences des organismes financiers à leur égard. Les grande enseignes du travail temporaire ont récemment multiplié les partenariats avec des organismes financiers, afin de pouvoir proposer des services adaptés à la situation des intérimaires (ex : systèmes de cautionnement pour l'accès au logement, prêts à la consommation …). Nous avons pourtant constaté lors de nos entretiens que l'ensemble de ces services étaient très peu utilisés par les intérimaires : les responsables d'agence ont invoqué plusieurs raisons pour expliquer ce paradoxe, notamment le fait qu'ils manquaient de temps pour informer suffisamment les salariés sur ce type d'avantages, et également le manque d'intérêt des intérimaires eux-mêmes, souvent réticents vis-à-vis des formalités administratives nécessaires à l'obtention des ces divers avantages.

Témoignage : Sandra G., responsable d'agence généraliste (entretien réalisé le 18/1 2007)

- Ces avantages et services divers, est-ce que vous avez l'impression que c'est beaucoup utilisé par les intérimaires ?
- On pousse pour que ce soit utilisés parce qu'ils y ont droit et ils y pensent pas.
Ils y pensent pas parce qu'ils n'ont pas l'habitude, parce qu'ils ont tendance à se diminuer. Ils sont intérimaires donc ils ont tendance à se diminuer. On les a diminués pendant longtemps et c'est dans les deux sens. C'est péjoratif pour les intérimaires et c'est ce que je dis souvent, on parle souvent de mission intérim et on a tort, c'est un CDD, oui !

[194] Enquête IFIDE SETT Credoc (1998,) intitulée « Les intérimaires à forte intensité d'emploi : vécu, opinions et attentes à l'égard du travail temporaire »
[195] Enquête IFIDE – SDETT (1998) p. 2.

On s'aperçoit finalement qu'il est difficile de nier le lien entre la situation d'intérimaire et la précarité perçue, à partir du moment où cette précarité est largement intériorisée, ou subie à l'extérieur de la sphère professionnelle.
Il se peut cependant qu'une partie cette image soit également liée à l'organisation particulière du travail temporaire en France, comme nous allons le détailler dans le point suivant.

2.3 L'intérim en France : un problème de réglementation ?

Nous avons été étonnés durant les entretiens exploratoires de constater le nombre de situations dans lesquelles l'usage des contrats d'intérim par les entreprises utilisatrices se faisait à la lisière de la légalité (voire dans l'illégalité totale). Ces « arrangements » avec le Code du Travail, selon l'expression d'un responsable d'agence, peuvent être mieux compris (sans être pour autant justifiés) si on se place dans une perspective comparative.
Les comparaisons disponibles au niveau européen montrent en effet que la réglementation de l'intérim en France est à la fois protectrice et peu avantageuse pour le salarié : on peut même avancer que la précarité a été en quelque sorte (involontairement) institutionnalisée par une réglementation contraignante, bien que la plupart des règles juridiques aient été élaborées dans le but de protéger le salarié intérimaire. Ce paradoxe peut être développé en prenant appui sur des comparaisons européennes. Nous allons soulever deux problèmes particuliers, concernant la brièveté des missions et la gestion des périodes d'attente.

- Premier problème: la brièveté des missions

La France est le pays d'Europe dans lequel la durée moyenne des missions est la plus brève (9,5 jours en moyenne en 2005, contre 113 jours aux Pays-Bas et quatre mois au Portugal[196]).
Cette durée limitée s'explique en partie par les contraintes juridiques issues du Code du travail, combinées aux pratiques des entreprises utilisatrices. Nous avons vu précédemment que la réglementation française pose des conditions relativement restrictives à l'emploi de salariés intérimaires (remplacement d'un salarié, surcroît temporaire d'activité), et limite la durée des missions à 18 mois (sauf exceptions). Cette durée peut paraître élevée, mais il faut la mettre en parallèle avec une autre règle, bien plus contraignante : l'impossibilité de renouveler plusieurs fois une mission sur un même poste de travail, au motif que l'entreprise utilisatrice ne peut recourir à des salariés intérimaires pour pourvoir un poste permanent.

[196] Source : Enquête de la fondation européenne pour l'amélioration du cadre de vie au travail (Arrowsmith - 2006]

L'interdiction faite aux entreprises utilisatrices en France de signer des contrats sans terme précis et de renouveler plusieurs fois un contrat de mission sur le même poste permet en principe de protéger le salarié intérimaire contre l'arbitraire de l'entreprise utilisatrice…mais elle empêche également de réaliser des missions de longue durée et de nouer des liens forts avec l'entreprise utilisatrice (contrairement à la situation qui prévaut en Allemagne ou en Espagne, où les contrats sans terme précis sont autorisés).

Ceci nous conforte dans l'idée selon laquelle l'implication duale de l'intérimaire envers son ETT et l'entreprise utilisatrice client n'est réellement possible que si les conditions juridiques de la relation d'emploi le permettent. Les études concernant l'implication duale des salariés intérimaires ont principalement été menées aux Etats-Unis [ex : Newton Mc Clurg – 1999 ; Liden & al. – 2003], pays dans lequel un salarié peut parfaitement travailler en durée indéterminée pour une entreprise utilisatrice, tout en étant salarié d'une ETT.

Cette impossibilité d'employer durablement un salarié intérimaire sur un poste de travail précis a des conséquences indirectes préoccupantes, car elle conduit à une utilisation fréquente de l'intérim hors la loi, comme nous avons pu le constater auprès des intérimaires et des responsables d'agences), et comme cela est confirmé par des études menées au niveau national [voir par exemple Macaire & Michon – 1999]. Les condamnations pour abus d'intérim de certains grands constructeurs automobiles français constituent la preuve que ces pratiques sont quasi-institutionnalisées[197].

- Deuxième problème : la gestion des périodes d'attente entre deux missions

Nous avons constaté que la principale préoccupation des intérimaires ne réside pas simplement dans le fait de travailler sur des missions de courte durée, mais plutôt dans la gestion des périodes d'attente. Cette gestion des périodes d'attente apparaît angoissante, car le salarié intérimaire n'est pas considéré comme juridiquement lié à l'ETT durant ce temps, comme le démontre bien l'extrait d'entretien suivant, mené avec un responsable d'agence appartenant à un grand groupe :

Philippe P. – directeur d'agence d'intérim (entretien réalisé le 27/10/06)

(…) de toute façon, un intérimaire c'est forcément quelqu'un qui est en mission, le reste, je dirai, c'est un candidat. Vous voyez, il y a un peu de nuance, hein... L'intérimaire qui est régulièrement en mission avec nous, qui s'arrête une semaine, on ne le met pas au statut de candidat, bien évidemment, c'est quand même quelqu'un qui a fait du chemin avec vous, donc, généralement, qui travaille sérieusement

[197] Le groupe PSA a par exemple déjà été condamné à plus de 100 reprises pour abus d'intérim. Ex : Cour de Cassation chambre sociale (Soc. 18 février 2003, Bull. n° 57)

Dans certains pays, au contraire l'intérimaire peut être considéré comme salarié à temps plein de l'ETT [Storrie – 2002]. Nous pouvons citer quelques cas européens en exemple :

- En Suède, le statut de salarié intérimaire ne diffère aucunement de celui de salarié permanent, si ce n'est dans l'organisation du travail.
- En Allemagne et en Italie, les ETT ont l'autorisation d'embaucher des salariés en contrat à durée indéterminée, à condition de d'assurer une garantie de revenu durant les périodes sans missions.
- Aux Pays- bas, certaines grandes enseignes, comme Randstadt emploient un pourcentage limité d'intérimaires à durée indéterminée, dans les spécialités fortement demandées [Van het Kaar – 1997].

L'agence de travail temporaire participe donc dans ces pays à la construction de parcours professionnels sécurisés, en prenant en charge les périodes non travaillées. Il faut noter que cette mesure, apparemment coûteuse est en réalité réservée aux salariés les plus employables : les ETT n'embauchent que des salariés qu'elles savent pouvoir faire travailler de manière continue. La législation française est pour l'instant totalement incompatible avec de type de pratiques, qui permettent pourtant de supprimer une grande partie de la précarité pesant sur les contrats temporaires.

La conséquence principale de ce type de politique de main d'œuvre est toutefois d'opérer une segmentation de la main d'œuvre à l'intérieur même des ETT, en distinguant entre intérimaires permanents et non permanents, selon des critères de qualification ou d'employabilité. Cette distinction nous amène à la discussion de notre dernière question de recherche, consacrée aux conséquences de l'hétérogénéité de la population intérimaire.

3. La typologie des intérimaires : une confirmation du lien entre l'hétérogénéité des motivations, des trajectoires et des attitudes au travail

La plupart des études aujourd'hui publiées sur les attitudes au travail des salariés intérimaires intègrent des considération sur la variabilité des trajectoires et des motivations dans le secteur, et mettent en garde contre toute tentative de considérer les employés précaires en général et les salariés intérimaires en particulier comme une catégorie d'étude homogène [ex : De Cuyper & De Witte – 2007 ; De Cuyper & al. – 2008]. Il semble donc pertinent d'opérer des classifications systématiques des salariés intérimaires selon un ou plusieurs critères, si l'on veut accéder à une compréhension plus fine de l'influence du statut d'emploi temporaire sur l'implication. La dernière partie de notre discussion sera donc consacrée à l'analyse de la validité prédictive de

notre typologie, et aux implications induites par la prise en compte de différentes catégories d'intérimaires-type en matière de politiques de personnel dans les agences de travail temporaire.

3.1. Une population fondamentalement hétérogène

Les différences significatives d'implication et d'insécurité perçue selon les groupes repérés dans notre typologie, malgré la taille relativement faible de notre échantillon est le signe d'une réelle hétérogénéité de la population de salariés intérimaires. Cette hétérogénéité est sans doute largement responsable des discordances dans les résultats des études empiriques sur l'implication au travail des salariés intérimaires, lorsque ceux-ci sont considérés comme un groupe homogène, dont les attitudes sont analysées et comparées avec celles de salariés en contrats permanents.

Nous devons cependant nous interroger sur la validité prédictive de notre typologie, en la comparant avec d'autres classifications proposées antérieurement.

Il est intéressant à ce sujet de comparer la répartition des effectifs entre les divers groupes d'intérimaires à celle obtenue à partir des classifications opérées sur les mêmes critères dans les études menées par C. Jourdain [2002] et I. Silla & al [2005]. Si nous regroupons nos propres observations afin de rendre les typologies comparables, nous obtenons en effet une répartition des effectifs très proches de ceux de l'étude de C. Jourdain, et plus éloignée de celle obtenue par I. Silla & al. menée auprès d'un échantillon de salariés espagnols (*tableau 26*). Ceci confirme en partie la nécessité de tenir compte de l'organisation (notamment juridique) de la relation d'intérim selon les pays[198].

Tableau 26 : Effectifs des groupes d'intérimaires selon les typologies

	Jourdain [2002]		***Typologie personnelle***	
	Nb	%	Nb	%
intérim tremplin + intérim d'appoint	72	36,9%	80	38,5%
intérim d'attente	85	43,6%	98	47,1%
intérim d'exclusion	18	9,2%	34	16,3%
intérim par choix (profession + carrière)	20	10,3%	30	14,4%
total	*195*		*208*	

[198] Il faut également noter que les critères d'employabilité perçue et de préférence pour l'intérim ne sont pas mesurés avec les mêmes outils dans notre étude et dans celle de Silla & al., ce qui limite les possibilités de comparaison.

	Silla & al [2005]		***Typologie personnelle***	
	Nb	%	Nb	%
Intérim choisi *(intérim nomade)*	16	12,2 %	80	38,5%
Intérim assumé (*intérim de carrière*)	9	6,9%	98	47,1%
Intérim faute de mieux (*intérim transition*)	66	50,4%	34	16,3%
Intérim de relégation (*intérim traditionnel)*	39	29,8%	30	14,4%
total	*130*		*208*	

Ces typologies montrent bien que certains intérimaires sont réellement volontaires…et qu'ils sont finalement assez nombreux en France. Ces salariés, qui ressentent une réelle autonomie et une vraie liberté de choix, permise par une forte employabilité représentent un modèle d'emploi ancien : celui du travailleur émancipé. Au 19ème siècle, ces ouvriers très mobiles et très qualifiés (essentiellement imprimeurs et mécaniciens) s'étaient baptisés les « sublimes » : ils donnent son titre à un ouvrage récent de B. Gazier[199]. Les pages décrivant cet « ouvrier professionnel, qui choisit son patron et qui décide de la durée de son engagement parce qu'il entend profiter de la vie et de ses loisirs » ; ce type de travailleur « très qualifié et très demandé, qui opte pour une succession d'emplois qui le satisfont[200] » trouvent un écho dans certains de nos entretiens avec des responsables d'agence décrivant leurs intérimaires « d'élite » :

Hervé A. – responsable d'agence spécialisée dans l'industrie – entretien réalisé le 6/11/06
- On voit apparaître des études sur la professionnalisation de l'intérim…Qu'en pensez-vous ?
- Du côté du salarié ? …Oui…pour certains…Oui, mais ce n'est pas nouveau c'est-à-dire que vous avez certaines professions comme les soudeurs ou les plombiers qui, finalement, fonctionnent comme ça. Il y en a qui sont sûrs de leurs compétences, de leur valeur sur le marché… Et donc, ils savent que l'intérim, pour eux, c'est la meilleure façon de pouvoir être disponibles…Ils se mettent dans une société d'intérim et donc, ils n'ont plus qu'à être proposés. On est vraiment sur le marché du travail et ça c'est une notion qui est très importante ; c'est-à-dire que, en fonction de la pénurie de la qualification, en fonction aussi de la connaissance que peut avoir l'intérimaire sur le marché du travail, de ses compétences …
Et bien, oui, vous avez des gens qui et notamment les soudeurs qui ont considéré que l'intérim pour eux, ça pouvait être toute leur carrière et d'ailleurs, on a eu des départs en retraite d'intérimaires. … Ces gens-là, la précarité, ils ne la ressentent pas mais ils ont un tel niveau de confiance soit en eux, soit dans l'agence d'intérim que, ben, pour eux, ils ne changeraient jamais ce système contre un autre. (…)

[199] « Tous sublimes : vers un nouveau plein emploi » – Paris, Flammarion
[200] op cit. p 13

A l'opposé, le groupe des intérimaires « exclus », qui est lui aussi assez restreint, cumule les handicaps et les précarités : une valeur intérimaire faible (associée à un faible niveau de qualification) et un intérim vécu comme une fatalité engendrent une forte insécurité et des attitudes négatives.

En prenant en compte l'impact des variables de notre modèle sur l'implication, on peut donc repérer des dynamiques vertueuses ou au contraire des spirales d'exclusion, comme nous l'avions proposé dans le chapitre 3 (*Figures 9 & 10*).

Figure 9 : Le « cercle vertueux » de l'intérim de profession

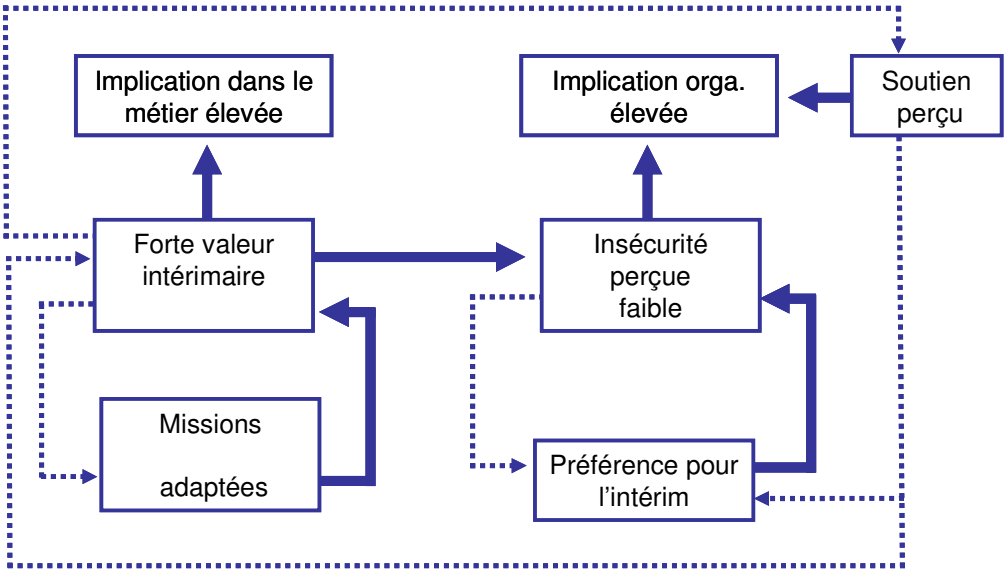
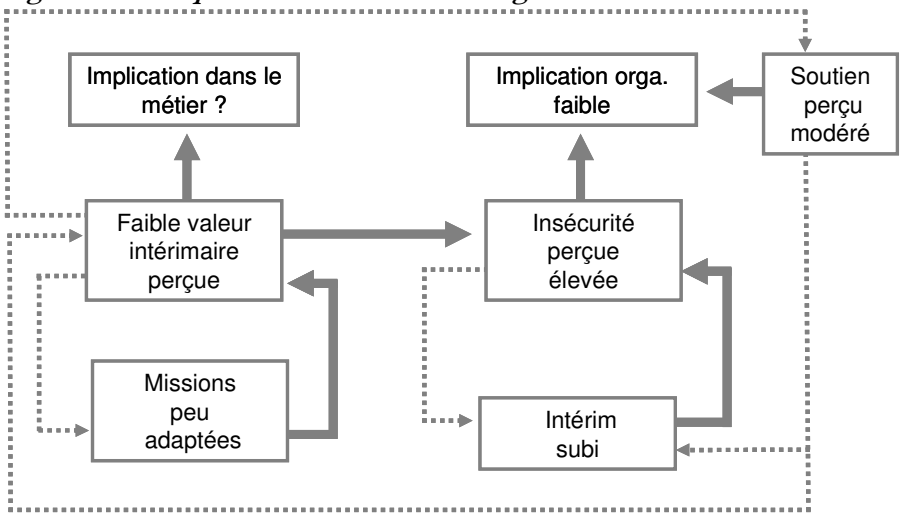


Figure 10 : La spirale de l'intérim de relégation



Les deux schéma présentés intègrent de possibles effets auto renforçants, sous la forme de boucles de rétroaction : ces effets peuvent expliquer la divergence des trajectoires professionnelles des intérimaires, qui ont été par exemple mises en évidence par de Nanteuil [2002].

3.2. Conséquences en matière de gestion des ressources humaines :

La constatation d'une hétérogénéité forte dans la population intérimaire plaide incontestablement pour une gestion différenciée des divers groupes d'intérimaires : les ETT ont intégré cette hétérogénéité, et engagent des processus de sélection (en général officieux) visant à constituer un vivier d'intérimaires faibles, indépendamment de leur qualification, qu'elles vont essayer de fidéliser. Il faut toutefois noter que ce « noyau dur » n'est pas uniquement constitué d'intérimaires « professionnels ». Le critère déterminant est la fiabilité, et certains responsables d'agence nous ont confié beaucoup apprécier de travailler avec des étudiants, qui recourent pourtant en général à l'intérim comme revenu d'appoint, et n'ont en général aucune intention de demeurer dans cette relation d'emploi une fois leurs études terminées.

Les ETT ont par ailleurs intégré le rôle de l'intérim comme transition vers un emploi stable, et ne cherchent pas à fidéliser à tout prix les salariés souhaitant obtenir un CDI. Au contraire, elles sont consciente de participer à l'intégration de salariés dans les entreprises utilisatrices, qui utilisent souvent l'intérim comme substitution à une période d'essai. Cette forme de « pré recrutement » et d'accompagnement vers l'emploi stable fait bien entendu l'objet d'une prestation de service. Les modifications récentes dans la législation sur le placement, qui a fait perdre à l'ANPE son monopole dans cette activité, ouvrent en théorie des perspectives nouvelles aux ETT, qui peuvent aujourd'hui proposer tous les types de contrats à leurs clients : le pré recrutement sous la forme de missions d'intérim peuvent laisser place à une activité de recherche et de placement directement négociée avec les entreprises utilisatrices.

Nous avons plusieurs fois mis en avant le fait que la fidélisation d'une main d'œuvre instable est un exercice délicat, et ce d'autant plus que les ETT ne disposent pas du même « arsenal » que les entreprises employant une main-d'œuvre permanente.

Les moyens existent cependant : nous avons mentionné en premier lieu la construction de parcours sécurisés, fondés sur l'enchaînement régulier de missions. Cet enchaînement constitue d'ailleurs un objectif explicite assigné aux responsables d'agence par la maison mère dans la plupart des grands réseaux.

Témoignage : Vincent P. , responsable d'agence généraliste – entretien effectué le 16/1/2007

(…) Alors, en travail temporaire, on a notre noyau dur d'intérimaires. Pour eux, j'ai fixé comme objectif avec mes collègues ces cent heures d'intérim par mois par intérimaire c'est-à-dire qu'on a ratio, qui permet à peu près de vivre correctement.

- Cent heures, ça représente les trois quarts à peu près du temps de travail normal ?

Oui, bien, cent heures, globalement c'est trois semaines de travail. C'est pas mal…nous le ratio, il est à 85 ici. L'objectif c'est 100….C'est-à-dire que les intérimaires, quand ils travaillent 100h, pour moi ils se disent, AD… pense à moi, je sais que je peux compter sur AD..., je n'ai pas envie d'aller voir ailleurs.

Le second moyen mentionné par la plupart des responsable d'agence consiste à utiliser les budgets formations alloués de manière différenciée : les attentes des divers groupes d'intérimaires vis-à-vis de la formation sont très différents. Alors que pour certain d'entre eux, elle est vue comme un moyen de quitter le secteur de l'intérim, elle est au contraire considérée par d'autres comme un moyen de développer leur valeur intérimaire. Nous avons ici un véritable exemple de « GRH à la carte » [Colle & al. – 2005].

Les responsables d'agence que nous avons rencontrés utilisent donc leur budget formation en fonction des besoins du marché (les entreprises), mais également en fonction des attentes de certains salariés intérimaires. Nous avons pu identifier trois logiques d'utilisation des actions de formation :

- La formation « utile » répond en général à un besoin de qualification précis exprimé par les entreprise utilisatrices (il s'agit notamment de formations courtes permettant de certifier des capacités, comme celle de cariste ou conducteur d'engin de chantier).
- La « formation–transition » répond en général à un besoin exprimé par le salarié intérimaire, qui souhaite développer ses compétences dans la perspective d'obtenir un emploi stable. Il peut sembler paradoxal pour les ETT d'investir « à perte », mais cette pratique est courante.
- La « formation récompense » vise particulièrement les intérimaires les plus motivés. Les ETT entendent prouver leur soutien à ces salariés en engageant des efforts pour maintenir ou améliorer leur employabilité :

Témoignage : Vincent P. , responsable d'agence généraliste – entretien effectué le 16/1/2007

- (…) Les dernières j'ai formé un intérimaire en formation longue, c'était un chauffeur poids lourds. Par intermédiaire d'un CDPI, CDPI c'est un peu compliqué, mais globalement il fallait qu'il ait un diplôme inférieur au Bac qu'il soit chômeur de longue durée, moins de 26 ans. Là c'est globalement c'est presque l'état qu'a tout payé. Moi, j'ai payé un petit sou et un petit reliquat, mais le gars, on lui a payé son permis pendant 3 mois,. Et il a fait une mission d'intérim de 150 heures, ça fait partie du contrat …et là il a bien marché. Alors le gars, on l'a sorti du chômage.
J'ai payé cette formation-là à cet intérimaire qui a travaillé corps et âme dans notre agence pendant 2 ans ou jamais en retard, on l'a toujours aidé, il m'a toujours aidé quand moi j'étais dans la main vide, j'ai une mission qui a tombé, toujours là pour dire oui.
(…)…Et je l'ai fait sortir du travail temporaire. Maintenant il a son boulot et vraiment je trouve que c'est formidable. Je crois que la boucle été bouclée quoi. Parce que lui son souhait, ce n'était pas de rester en intérim
Il m'a dit « oui je vous remercie parce que sans vous je n'aurais jamais pu être chauffeur poids lourd et je serais toujours en galère ». Voilà.
Ça c'est beau. Mais bon il y en a un ou deux, par an, par agence. ..

En conclusion, nous pouvons remarquer que les ETT sont conscientes de l'intérêt pour elles de pratiquer une gestion des salariés adaptée à leurs propres contraintes et aux trajectoires désirées par les intérimaires, mais qu'elles ne possèdent que peu de moyens pour le faire. On s'aperçoit ici encore que nombre de leviers de mobilisation[201] ont été imaginés dans le cadre d'une relation d'emploi stable, et ne sont pas toujours transposables à des situations d'emploi atypique, dans laquelle le salarié change fréquemment de poste et de lieu de travail.

Le relatif désintérêt des salariés intérimaires pour les avantages annexe à la rémunération offerts dans les ETT (mutuelles, assurance, etc.…), ainsi que pour les activités sociales et culturelles proposées par les grandes enseignes du travail temporaire dans le cadre de leur comité d'entreprise démontre qu'il reste du chemin à parcourir avant de parvenir à une normalisation de la relation d'emploi intérimaire.

[201] On peut citer en exemple les promotions hiérarchiques, l'intéressement, la rémunération à part variable, la rotation des postes de travail ou le travail en équipe semi –autonomes.

Synthèse de la section 2

La discussion des résultats obtenus, en rapport avec nos questions de recherche initiales, permet finalement de tirer un certain nombre de leçons permettant d'éclairer le paradoxe flexibilité / implication à la base de notre étude.

Nous pouvons en premier lieu formuler plusieurs conclusions tenant à la fois à la nature et aux antécédents de l'implication des salariés intérimaires :

- Le niveau d'implication des salariés intérimaires de notre échantillon apparaît relativement élevé envers les différents objets pris en compte dans la recherche, y compris l'agence de travail temporaire. Les scores obtenus par les répondants sur la dimension affective/normative de l'implication sont par ailleurs plus élevés que ceux obtenus sur la dimension calculée, contrairement aux présupposés consistant à affirmer que les intérimaires se trouvent dans une relation d'emploi essentiellement subie caractérisée par un contrat psychologique purement transactionnel [Gallagher & al. – 1998].
- Seule l'implication organisationnelle affective / normative apparaît comme significativement influencée par la précarité objective et subjective liée à la relation d'emploi temporaire. Ceci confirme l'importance opératoire de cette facette, qui constitue toujours à l'heure actuelle la seule dimension prise en compte dans la majorité des études empiriques.
- La mise en évidence de deux antécédents importants de l'insécurité perçue propres à la relation de travail intérimaire (la préférence pour l'intérim et la valeur intérimaire perçue), confirme le caractère particulier du travail temporaire, et l'intérêt d'adopter une approche spécifique des déterminants de l'implication. Cette démarche rend délicate les comparaisons directes avec les salariés permanents.

En second lieu, les résultats obtenus à partir de notre typologie nous permettent de confirmer et d'expliquer l'hétérogénéité des réactions des salariés l'échantillon en matière d'implication et de vécu de l'intérim : nous avons pu mettre en évidence plusieurs profils types d'intérimaires, dont les scores diffèrent significativement sur les variables testées. Ce résultat impose donc de ne pas considérer le statut d'emploi pris isolément comme la variable antécédent déterminante des attitudes au travail (notamment dans les comparaisons effectuées avec les salariés permanents).

Cette conclusion nous permet de nous positionner par rapport aux résultats de la littérature consacrée à l'implication des salariés intérimaires :

- Le fait que le niveau de précarité « objective » associée au statut d'emploi exerce une influence, même indirecte, sur l'implication nous amène à considérer dans un premier temps que l'impact

du statut d'emploi n'est pas totalement neutre dans le cas des salariés intérimaires : une précarité importante de la relation d'emploi engendre un sentiment de précarité perçue, qui se révèle nuisible à l'implication affective.

- Le fait que notre modèle de recherche conduise à identifier plusieurs types de trajectoires, correspondant à plusieurs profils d'intérimaires, permet dans un second temps d'expliquer le manque d'homogénéité des résultats des études comparatives effectuées avec les salariés permanents. Certains salariés temporaires ne sont pas à proprement parler précaires dans le champ professionnel, car ils n'ont pas de problème à exercer une activité professionnelle en continu, sous le statut d'intérimaire. A l'opposé, nous trouvons également dans notre échantillon des intérimaires « exclus », dont le vécu correspond parfaitement au portrait-type du salarié victime de la précarité dressé par certains auteurs [ex : Beaud – 1993].

En nous situant dans le cadre conceptuel dualiste du marché du travail [ex : Piore & Doeringer – 1971 ; Atkinson – 1984], souvent mobilisé dans les études sur les salaires « périphériques », nous pouvons finalement considérer que la segmentation s'opère à l'intérieur même des ETT, entre les différents types de salariés périphériques.

Nous avons toutefois émis l'hypothèse que la précarité pouvait être mieux appréhendée à un niveau plus général, dans le domaine extra-professionnel : certains travailleurs temporaires caractérisée par une forte valeur intérimaire vivent en effet une relation d'emploi ambivalente : ils sont reconnus et appréciés dans le monde du travail tout en étant considérés comme des « précaires » dans leurs liens avec « l'extérieur » (institutions financières par exemple).

Conclusion générale

Les résultats obtenus à l'issue de notre recherche sont contrastés. D'un côté, l'étude approfondie des formes d'implication des salariés intérimaires, et la mise en évidence des relations complexes unissant le statut juridique de ces salariés et leur implication au travail nous ont permis de clarifier un certain nombre de points jusqu'ici rarement abordés. D'un autre côté, nous avons pu prendre conscience du caractère limitatif de notre approche, car la question des emplois précaires intègre une dimension symbolique, qui dépasse le strict cadre du lieu de travail et de la gestion des ressources humaines :

- En premier lieu donc, nous pouvons nous appuyer sur un résultat positif, car les entretiens effectués avec les professionnels et les intérimaires, combinés à l'exploitation du questionnaire d'enquête nous permettent d'avoir une vision plus claire de l'implication des salariés intérimaires. Cette implication est relativement élevée en moyenne, et se manifeste dans tous les domaines (le travail, la profession et l'organisation). La dimension affective et normative est davantage présente que la dimension calculée, et l'impact de l'insécurité perçue sur cette dimension affective est significatif.
- En second lieu nous avons pu constater que sur le plan strictement professionnel, les intérimaires ne semblent pas, dans leur majorité, connaître une forte insécurité : une majorité d'entre eux enchaînent sans difficulté les missions, se sentent reconnus par les agences qui les emploient, et ne s'estiment pas défavorisés par rapport aux salariés permanents en ce qui concerne leurs conditions de travail et de rémunération, voire même leur carrière. Pourtant, une très large majorité des répondants de notre échantillon accepteraient immédiatement un CDI s'il leur était proposé.

Pour résoudre ce paradoxe, il est indispensable de prendre en compte certains aspects matériels et symboliques appartenant au domaine du « hors-travail » :

Etre intérimaire ce n'est pas simplement travailler sous un statut juridique particulier ; il s'agit également d'une position symbolique. Dans l'imaginaire social, l'intérimaire représente souvent l'image même du précaire, victime de la « mauvaise flexibilité ». Cette vision est particulièrement claire dans certains travaux sociologiques fondés sur des enquêtes de terrain [ex : Cingolani – 2004]. Cette ambivalence entre la position de l'intérimaire dans le monde du travail et son image dans la société est particulièrement représentative de la situation actuelle, dans laquelle les pratiques des entreprises et le vécu des salariés contrasteraient avec un environnement sociétal « à la traîne », selon l'expression des auteurs de l'étude sur les intérimaires à forte intensité d'emploi publiée par le Credoc [1998].

Il convient toutefois de ne pas opposer frontalement le milieu professionnel plutôt favorable et « la société » renvoyant une image dévalorisée de l'intérim (se manifestant notamment par les difficultés rencontrées par les intérimaires dans l'accès au logement ou pour l'obtention de prêts auprès des institutions financières) : nous avons en effet pu constater qu'une cause majeure de la précarité du statut d'intérimaire se trouve précisément dans certaines pratiques de gestion de la main d'œuvre intérimaire (notamment l'enchaînement artificiel de contrats très courts sur un même poste de travail).

Le fait que la grande majorité des intérimaires considèrent le contrat à durée indéterminée comme une situation beaucoup plus stable qu'un statut d'intérimaire «de carrière » est bien entendu illusoire au vu de la situation actuelle sur le marché de l'emploi, mais cela illustre une forme d'intériorisation de la précarité de leur statut par la plupart de ces salariés. Les entreprises de travail temporaire auront sans doute du mal à modifier cette perception, malgré la normalisation et l'alignement progressif du statut juridique des travailleurs temporaires sur celui des salariés en contrat de droit commun, et les réels efforts qu'elle entreprennent pour sécuriser les parcours professionnels des intérimaires.

Nous allons pour terminer faire le point sur les apports et les limites de notre étude, et en envisager les approfondissements possibles.

Les apports de la recherche

Apports théoriques :

La mise en évidence dans notre échantillon de plusieurs groupes de salariés intérimaires, aux aspirations et aux trajectoires très différenciées apporte une vision plus nuancée du vécu professionnel et de l'implication de ces salariés, ce qui constitue une remise en cause de certaines idées reçues concernant les emplois précaires. Les discordances de résultats constatées dans les études comparatives d'attitudes menées entre salaires intérimaires et permanents s'expliquent sans doute largement par la non prise en compte de l'hétérogénéité de la population interrogée.

L'élaboration d'un modèle de recherche détaillant les mécanismes liant le statut de salaires intérimaire et l'implication au travail sous ses différentes manifestations nous a également permis de démontrer le caractère indirect de cette relation, et la nécessité d'intégrer plusieurs variables propres au secteur de l'intérim (comme la préférence pour l'intérim ou la valeur intérimaire perçue) . La précarité perçue apparaît finalement plus déterminante pour la compréhension de l'implication des salariés intérimaires auprès de leur agence que la précarité « objective » associée aux contrats temporaires.

Apports méthodologiques

Ce travail doctoral, qui reposait sur une logique hypothético-déductive, a été mené en intégrant méthodes qualitative et analyses quantitatives. Notre objectif, dans le cadre d'une recherche exploratoire, consistait en effet à tirer le meilleur parti de chacune des deux méthodes, à savoir profiter de la « flexibilité et de la richesse » des informations issues de l'étude qualitative [Savall & Zardet – 2004 p104] et des possibilités d'accroître la validité externe de notre travail par l'usage de méthodes statistiques.

L'approche qualitative occupe toutefois une place particulière dans notre travail, car nous avons pu en mobiliser les résultats tout au long de notre étude. Les entretiens menés avec les responsables d'agence et les salariés intérimaires se sont révélés riches d'enseignements : ils nous ont non seulement permis de préparer la phase quantitative de la recherche (dans la logique des démarches de construction d'échelles de mesure), mais également de préciser le sens de certains résultats obtenus à l'issue de la phase de test de notre modèle.

Nous avons par ailleurs intégré dans la partie quantitative de notre étude certaines techniques d'analyse encore peu répandues dans la recherche francophone en gestion des ressources humaines. Lors des phases d'épuration et de fiabilisation des questionnaires intégrant des échelles de mesure, l'utilisation de l'analyse factorielle en axes principaux en lieu et place de l'habituelle analyse en composantes principales semble plus adaptée à l'étude de variables latentes, très largement répandues dans les études quantitatives en GRH [Roussel – 2005]. Lors de la phase de test du modèle de recherche, la prise en compte simultanée de deux types de variables latentes (variables réflexives et variables composites formatives) nous a conduit à privilégier une méthode spécifique de test des relations structurelles adaptée à ces contraintes (méthode PLS).

Apports managériaux

En ce qui concerne les apports de notre étude dans le cadre du management des salariés intérimaires, deux aspects peuvent être distingués :

- En premier lieu, l'approfondissement de la connaissance des processus d'implication des intérimaires a permis de mettre en évidence de certaines variables-clé sur lesquelles les ETT peuvent avoir un impact (comme la valeur intérimaire ou le soutien organisationnel). Nous avons par exemple pu constater que le soutien perçu constituait un antécédent important de l'implication, et que les intérimaires considèrent que ce soutien doit se matérialiser de manière très pratique et dans un cadre professionnel : ils attendent de leur agence des actions très concrètes leur permettant d'enchaîner les missions dans de bonnes conditions, voire même de régler certains problèmes quotidiens (ex : aide à la rédaction de documents administratifs) . Il semble que certaines opérations comme l'accès aux œuvres sociales des comités d'entreprise ou à

des dispositifs « anti –précarité » spécifiques négociés par les grandes enseignes de travail temporaire (ex : prêts à la consommation réservés aux intérimaires) ne constituent pas, pour le moment, de réels leviers de mobilisation ou de fidélisation., en raison de leur sous-utilisation par les salariés.

- En second lieu, la proposition d'une typologie permettant de segmenter différents groupes d'intérimaires peut fournir un cadre utile pour les responsables d'ETT souhaitant mettre en place des politiques de GRH adaptées à chaque profil. La particularité du secteur du travail temporaire réside dans le fait que la plupart des salariés n'envisagent pas d'y « faire carrière » sur une longue période (nous avons souligné que les contraintes juridiques pesant sur le contrat temporaire empêchent de toutes manières d'envisager cette possibilité pour la plupart des salariés). En conséquence, la fidélisation ne saurait constituer un objectif général pour tous les intérimaires : il semble important pour les ETT de se focaliser sur les salariés susceptibles de faire partie du « noyau dur » (par exemple les salariés volontaires pour travailler en intérim et dotés de certaines qualités exigées dans le secteur), ainsi que sur certaines qualifications considérées comme stratégiques, car particulièrement menacées par des pénuries de main d'œuvre (ex : techniciens qualifiés du bâtiment ou de l'hôtellerie restauration). La fidélisation de ces salariés est rendue difficile par la concurrence régnant dans le secteur, mais une attention soutenue portée à la qualité des missions proposées, ainsi que certaines mesures susceptibles de valoriser la contribution de ces salariés (ex : action de formation continue) peuvent favoriser une relation de long terme.

Pour d'autres catégories de salariés motivés par l'accès à un contrat permanent (ex : intérimaires « en attendant mieux » dans notre typologie), l'action des ETT pourrait plutôt être dirigée vers le pré-recturement (qui constitue une source de revenu alternatif au placement en mission).

En ce qui concerne enfin les salaires appartenant à la catégorie de l'intérim d'exclusion (dont l'employabilité est trop faible pour accéder à un emploi permanent durable), nous avons pu remarquer que la qualité des relations avec le personnel de l'agence, ainsi que l'aide apportée aux démarches quotidienne constituait des éléments important, dans la logique de don contre-don identifiée par C. Faure-Guichard [1999].

Les limites de notre recherche

Limites générales :

- Notre étude portait principalement sur les déterminants de l'implication des salariés intérimaires : nous n'avons donc pas envisagé de manière détaillée les conséquences possibles de cette implication, notamment son impact sur les variables comportementales habituellement

mentionnées dans la recherche (ex : absentéisme, ponctualité, effort au travail). Ces comportements organisationnels sont importants, car ils participent à l'image de marque des ETT du point de vue des entreprises utilisatrices.

- Dans notre modèle de recherche, près des deux tiers de la variance de l'insécurité perçue (variable centrale du modèle) ne sont pas expliquées par les autres variables prises en compte : le pouvoir explicatif de ce modèle demeure donc partiel. De manière plus générale, la non prise en compte du domaine du « hors-travail » (impact du statut d'emploi sur la vie familiale et le statut social des intérimaires) constitue une autre limite de notre recherche, comme nous avons pu le constater à la fin de notre travail. La complexité des déterminants de l'implication et le statut social « à part » des travailleurs intérimaires méritent sans doute une étude plus approfondies en dehors du cadre strictement professionnel car, comme le remarque M. Thévenet [2004, p 27] « les rapports entre ces deux domaines de la vie constituent un des grands sujets de réflexion sur le travail aujourd'hui ».

Limites méthodologiques

- Notre échantillon de 208 salariés peut être considéré comme suffisant au regard de la littérature disponible et des contraintes statistiques liées à l'analyse factorielle, mais il demeure tout de même restreint, et n'est pas représentatif au sens statistique du terme. Il nous aurait fallu pour cela procéder à un échantillonnage selon la méthode des quotas, mais ce type de méthode nécessite de réunir une quantité importante de répondants. La complexité de notre questionnaire, et l'impossibilité de l'administrer par voie postale ne nous ont pas permis d'atteindre une taille d'échantillon suffisante pour atteindre cet objectif.

- Les échelles de mesure utilisées dans la partie quantitative de l'étude sont sans doute perfectibles : comme nous l'avons remarqué à la fin du chapitre précédent, la fiabilité générale de certains de nos outils de mesure reste moyenne.

La validité nomologique de notre recherche ne peut donc être envisagée qu'avec prudence : les résultats obtenus pourraient cependant être partiellement confirmés en procédant à un nouveau recueil de données sur échantillon représentatif.

Les perspectives de recherche

Le sujet de l'impact des situations d'emplois flexibles sur les attitudes des salariés est encore relativement peu exploré dans la littérature de gestion, en comparaison avec les travaux réalisés dans d'autres disciplines comme l'économie du travail ou la sociologie. Compte tenu de l'importance croissante des formes d'emploi non standard, les perspectives de recherche dans le

domaine de l'emploi flexible sont variées. Nous pouvons simplement évoquer quelques sujets spécifiques au domaine du travail intérimaire :

- Au vu de l'importance de la notion de parcours (plus neutre que la notion de carrière, qui peut être discutée) dans le domaine de l'emploi temporaire, il serait intéressant d'envisager des études longitudinales pour déterminer les raisons qui engagent les intérimaires sur certains itinéraires (nous pensons tout particulièrement aux deux trajectoires antinomiques vers l'intérim l'exclusion et l'intérim de profession).
- Les questions de l'intégration et du management des salariés intérimaires dans les entreprises utilisatrices sont évoquées dans quelques études [ex : Davis-Blake & al. – 2003], mais ce domaine reste très peu exploré. Or, l'importance aujourd'hui accordée à la constitution et à la transmission des savoirs au sein des organisations peut amener à s'interroger sur l'impact de la main d'œuvre périphérique sur ces mécanismes.
- Certains résultats des recherches actuellement menées sur la sécurisation des parcours professionnels pourraient être transposés au cas des salariés intérimaires : on peut par exemple se référer aux travaux menés par les économistes sur les « marchés transitionnels du travail » [ex : Gazier & Auer – 2006] dans lesquels sont proposées diverses mesures destinées à réguler les flux de travail afin de réduire l'incertitude (ex : prise en charge accrue des salariés en transition entre deux emplois), ou à développer des dispositifs d'amortissement des fluctuations (ex : épargne salariale, compte épargne temps).

En ce qui concerne le domaine de l'implication au travail, les perspectives de recherche sont très différentes : il ne s'agit plus ici de défricher un domaine de recherche, mais plutôt de parvenir à unifier et mettre en perspective les nombreux résultats déjà acquis.

Les recherches empiriques dans le domaine de l'implication se sont en effet très largement développées depuis plus de vingt-cinq ans, et l'un des principaux problèmes mentionnés par les auteurs spécialistes du domaine est le manque de cohérence et les redondances entre les différentes conceptualisations et opérationnalisations des objets d'implication [voir par exemple Morrow – 1993 et Cohen – 2003]. Pour faire face à ces difficultés, la mise au point d'une échelle de mesure de l'implication dans la valeur travail compatible avec le modèle intégrateur tri-dimensionnel proposé par Meyer & Herscovich [2001], permettrait de compléter les échelles existantes, et de disposer d'une opérationnalisation homogène et unifiée du concept d'implication globale. Cet outil pourrait permettre de surmonter certaines limites des échelles composites actuelles, comme le *general index of commitment* proposé par G. Blau et ses collègues [1993].

Références bibliographiques :

ABRAHAM J. (1998) : Travail temporaire : éclatement ou partage d'une GRH en réseau – in « La GRH éclatée » - actes du 9ème congrès de l'AGRH – p. 18 et suivantes

ADAMS (1965) : Inequity in social exchange – in Berkowitz I. : "advances in experimental social psychology" vol 2, p 267-299

AGUINIS, H. (2004). Moderated regression. New York: Guilford

AGUINIS, H. (1995) : Statistical Power Problems with Moderated Multiple Regression in Management Research - Journal of Management, Vol. 21(6), p1141- 1159

AIKEN, L. S., & WEST, S. G. (1991). Multiple regression: Testing and interpreting interactions. Newbury Park, CA: Sage

AJZEN I. & FISHBEIN M. (1980) : Understanding attitudes and predicting social behavior – Englewood Cliffs, Prentice Hall

AJZEN I. (2005) : Attitude, personnality and behaviour – Open University Press

ALACH, P., & INKSON, K. (2005). The New "Office Temp": Alternative Models of Contingent Labour. New Zealand Journal of Employment Relations, 30(1), 37-52.

ALIS D., CAMPOY E., DUMAS M., 2004, L'apport des méthodes d'équations structurelles dans les études longitudinales d'analyse du changement attitudinal. Le cas de l'implication organisationnelle affective et de la perception du soutien organisationnel dans un contexte de changement du temps, - 15ème congrès de l'AGRH, Montréal

ALLAN P. & SIENKO S. (1997) : A comparison of contingent and core workers' perceptions of their jobs' characteristics and motivational properties – SAM advanced management journal – summer 97 p 4-9

ALLEN, N. J. & MEYER, J. P. (1990) The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitments to the organization, Journal of Occupational Psychology, 63(1), pp. 1-18.

ALLOUCHE J. (1991) : La flexibilité de l'emploi : une analyse de 255 bilans sociaux d'entreprises 1979-1989 – Revue de gestion des ressources humaines n°1 p 38-45

ALLPORT G.W. (1943) : The ego in contemporary psychology – psychological review vol 50 p 451-476

ALUTTO J.A, HREBINIAK L.G. & ALONSO R.C. (1973) : On operationalizising the concept of commitment – Social forces vol 41 p 448-454

AMBROSE M. L. (2002) : Contemporary justice research: A new look at familiar questions - Organizational Behavior & Human Decision Processes, Vol. 89 n° 1, p803, 10p;

AMOSSE T. (2004) : Mythes et réalité de la syndicalisation en France –DARES - premières synthèses – n°44-2

ANASTASI, A., & URBINA, S. (1997). Psychological testing (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall

ANDERSON J.C. et GERBING D.W. (1988) : Structural equation modeling in practice: a review and recommended two-step approach- ,Psychological Bulletin, Vol. 103, p.411-423.

ANDERSON, J.C.; GERBING, D.W.; HUNTER, J.E (1987) : On the Assessment of Unidimensional Measurement: Internal and External Consistency, and Overall Consistency Criteria. Journal of Marketing Research (JMR), Vol. 24 (4), p432-437

ANG S. & SLAUGHTER S. (2001) : work outcomes and job design for contract versus permanent information systems professionals on software development teams – MIS Quarterly – vol 25 n°3 – 321-350

ANGLE, H. L. & PERRY, J. L. (1981) : An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness – Administrative science quarterly vol 27 p 1-14.

ANGLE, H. L. & PERRY, J. L. (1986) Dual commitment and labor-management relationship climates, Academy of Management Journal, 29(1), pp. 31-50.

ANGLE, H., LAWSON, M., (1993). Changes in Affective and Continuance Commitment in Times of Relocation. J. Bus. Res. 26, 3–15.

ARANYA N., POLLOCK J. & ARMENIC J. (1981) : An examination of professional commitment in public accounting – Accounting, organization and society – vol 7 p 201-216

ARANYA, N; WHEELER, JT.(1986) : Accountants' personality types and their commitment to organization and profession - Contemporary Accounting Research, Vol. 3 (1), p184-199

ARBUCKLE J.L. (1995), Amos Users' Guide, Version 3.6, Amos development corporation, Spring house

ARNAUD G. & LORIOL J. (2002) : « L'avènement du modèle de la compétence : quelles évolutions pour la GRH ? » - La Revue des Sciences de Gestion - Direction et gestion des entreprises, n° 194.

ARONSSON, G., & GÖRANSSON, S. (1999). Permanent employment not in a preferred occupation: psychological and medical aspects, research implications. Journal of Occupational Health Psychology, vol 4, p. 152-163.

ARONSON G. GUSTAFSSON K. & DALLNER M. (2002) – Work environment and health in different types of temporary jobs – European journal of work and organizational psychology – vol 11 n° 2 – 151-175

ARTHUR M.B , HALL T.H. & LAWRENCE B.S (1989) : Handbook of career theory – New York, Cambridge university press

ARTHUR M. B. & ROUSSEAU D.M. (1996) The boundaryless career : a new employment principle for a new organizational era – Oxford university press

ARYEE, S., & CHAY, Y. (1994). An Examination of the Impact of Career-Oriented Mentoring on Work Commitment Attitudes and Career Satisfaction Among Professional and Managerial Employees. British Journal of Management, 5(4), 241.

ARYEE, S., & DEBRAH, Y. (1992). An Investigation of the Impact of Family and Career Variables on Organisational Commitment. Australian Journal of Management, 17(2), p175

ASHFORD S. , LEE C. & BOBKO P. (1989) : Content, causes and consequences of job insecurity : a theory-based measure and substantive test – Academy of management review vol. 32 n° 4 p 803-829

ASHFORD, S.J., & TAYLOR, M.S. (1990). Adaptation to work transitions: An integrative approach. In G.R. Ferris & K.M. Rowland (Eds.), Research in personnel and human resources management, vol. 8: 1-39. Greenwich, CT: JAI Press.

ATKINSON J. (1984) : Manpower strategies for flexible organizations – Personnel management – août –

ATWATER, L.E., WALDMAN D.A., ATWATER D. & CARTIER P (2000). “An upward feedback field experiment: Supervisors' cynicism, reactions, and commitment of subordinates”, Personnel Psychology, vol. 53, n°2, p.275-297.

AUER P. & CAZES S. (2000) : "L'emploi durable persiste dans les pays industrialisés." - Revue internationale du travail, volume 139, n° 4

AURIOL, E., FRIEBEL, G., & PECHLIVANOS, L. (2002). Career Concerns in Teams. Journal of Labor Economics, 20(2), 289.

BALDWIN C.Y. & CLARK K.B. (1997) : Managing in an age of modularity – Harvard business review septembre, p 84-93

BAILLARGEON J. : L'analyse factorielle exploratoire – Université de Québec Trois-Rivières – disponible en ligne : http://www.uqtr.ca/cours/srp-6020/afe/afe.pdf

BALL B. (1997) : Carrer management competences : the individual perspective – Carrer development international – Vol 2 n° 2 – p. 74

BANKS, M., & HENRY, P. (1993). Change and stability in employment commitment. Journal of Occupational & Organizational Psychology, 66(2), 177-184.

BARBIER JC. & NADEL H. (2003) : La flexibilité du travail et de l'emploi – Encyclopédie des ressources humaines – Paris, Economica

BARBIER JC. (2005) : La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale », note critique, Revue française de sociologie, n°46-2, pp. 351-371.

BARDELLI P. (1996) : Le modèle de production flexible, Que sais-je ?, 1996

BARDIN L. (2001) : L'analyse de contenu – Paris PUF

BARKER K. & CHRISTIENSEN K. (1998) : contingent work- IRI press - Ithaca

BARLEY, S., & KUNDA, G. (2006). Contracting: A New Form of Professional Practice. Academy of Management Perspectives, 20(1), 45-66.

BARLING, J., FULLAGAR, C., & MARCHL-DINGLE, J. (1988). Employment commitment as a moderator of the maternal employment status/child behavior relationship. Journal of Organizational Behavior, 9(2), 113-122.

BARON, R., & KENNY, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal of Personality and Social Psychology, 51, 1173-1182.

BARRINGER, M. AND STURMAN, M. (1999). Contingent workers and the multiple foci of organizational commitment: a social exchange perspective. Paper presented at the Academy of Management, Chicago

BARUCH, Y. ET A. WINKELMANN-GLEED. (2002). "Multiple commitments: A conceptual framework and empirical investigation in a community health service trust", British Journal of Management, vol. 13, n° 4, p.337-361.

BASHAW, R., & GRANT, K. (1994). Exploring the Distinctive Nature of Work Commitments: Their Relationships with Personal Characteristics, Job Performance, and Propensity to Leave. Journal of Personal Selling & Sales Management, 14(2),

BAUMARD P. & IBERT J. (1999) : Quelles approches avec quelles données ? in « Méthodes de recherche en management » – R.A. Thiétart (ed.) – Paris, Dunod – p. 81-103

BEARD K.M. & EDWARDS J.R. (1995) : Employees at risk : contingent work and the psychological experience of contingent workers" – trends in organizatonal behaviour - - vol 2 pp. 109-126

BEAUD S. (1993) Le rêve de l'intérimaire – extrait de « la misère du monde » sous la direction de P. Bourdieu. - Paris, Point Seuil.

BEAUD S., PIALOUX M. (1993) Permanents et temporaires, - extrait de « la misère du monde » sous la direction de Pierre Bourdieu - Point Seuil

BEAUD S., PIALOUX M. (1999) Retour sur la condition ouvrière - Paris ; Fayard

BEAUJOLIN R. (1998) : Les engrenages de la réduction des effectifs – Revue travail et emploi n° 75 p.19-32

BEAULOLIN-BELLET R (2003) Les temps modernes de la préférence pour la flexibilité extene de l'emploi – Encyclopédie des ressources humaines – Paris, Economica – p. 561.

BEAUVOIS J.L. & JOULLE R. (1987) : Petit traité de manipulation à l'usage des honnêtes gens – Grenoble – PUG

BECKER T.E. (1992) : Foci and bases of commitment : are they distinction worth making? – Academy of management journal – vol 35, p 232-244

BECKER, T.E., BILLINGS R.S , D.M. EVELETH N.L GILBERT. 1996. "Foci and bases of employee commitment: Implications for job performance", Academy of Management Journal, vol. 39, n° 2, p. 464-502.

BECKER G.S. (1964, 1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, Chicago, University of Chicago Press

BECKER H.S. (1960) : Notes on the concept of commitment – American journal of sociology – vol 66 p 32-40

BECKER, T., & RANDALL, D. (1995). The Multidimensional View of Commitment and the Theory of Reasoned Action: A Comparative Evaluation. Journal of Management, 21(4), 617-638.

BELGHITI S. & BRIOLE A. (2004) : L'implication organisationnelle et les femmes cadres : une interrogation autour de la validation de l'échelle de Allen et Meyer - Psychologie du Travail et des Organisations Vol 10- 2, Pages 145-164

BELOUS, R. S. (1989) How human resource systems adjust to the shift toward contingent workers, Monthly Labor Review, 112(12), pp. 7-12.

BEMMELS, B. (1995). 'Dual commitment: unique construct or epiphenomenon'. Journal of Labor Research, 16, 4, 401-22.

BENSON J. (1998) : Dual commitment : contract workers in Australian manufacturing enterprises – Journal of management studies – vol 35 n° 3 pp355-375

BENTLER, P. M. (1995). EQS structural equations program manual. Encino, CA: Multivariate Software

BERGERI I., MICHEL R., BOUTIN J.P. (2002) : Pour tout savoir ou presque sur le coefficient kappa – Médecine Tropicale vol 62 n° 6 pp 634-636

BERGMAN, ME (2006) : The relationship between affective and normative commitment: review and research agenda - Journal of Organizational Behavior, Vol. 27- 5, p645-663

BERNASEK A. & KINNEAR D. (1999) : Workers' willingness to accept contingent employment – journal of economics issues – vol 23 n° 2 p 461-469

BERNHARD, C. & SVERKE, M. (2003). Work attitudes, role stress and health among different types of contingent workers in the Swedish health care sector. Research & Practice in Human Resource Management, 11, 1-16

BIGGS, D., & SWAILES, S. (2006). Relations, commitment and satisfaction in agency workers and permanent workers. Employee Relations, 28(2), 130-143.

BIGGS, D., BURCHELL, B., & MILIMORE, M. (2006). The changing world of the temporary worker: the potential HR impact of legislation. Personnel Review, 35(2), 191-206.

BIJEIRE G. (1996) : intéressement et attachement professionnel : contribution à l'analyse de l'intéressement des salariés perçu comme outil de développement – Thèse de doctorat en sciences de gestion – Université de Toulouse I.

BISHOP, J.W. ET SCOTT, K.D. (2000). An examination of organizational and team commitment in a self-directed team environment - Journal of Applied Psychology, 85/3, p.439.

BIYALOGORSKY, E; BOULDING, W & STAELIN, R.. (2006) Stuck in the Past: Why Managers Persist with New Product Failures. Journal of Marketing, Vol.70(2), p108-121

BLACK, B. (1994). Culture and effort: British and Irish work-related values and attitudes. International Journal of Human Resource Management, 5(4), 875-892.

BLANCHARD O. & LANDIER A. [2002] The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform : Fixed-Term Contracts in France ", National Bureau of Economic Research, NBER Working Papers n° 8219

BLANCHET A. & GOTMAN A. (2006) : L'enquête et ses méthodes : l'entretien – Paris, Armand Colin.

BLAU G. (1985) : The measurement and prediction of career commitment – Journal of occupational psychology – vol 58 – 277-288

BLAU G. (1988) : Further exploring the meaning and measurement of career commitment – Journal of vocational behavior – vol 32, p 284-297

BLAU G. ; PAUL, A. & ST JOHN, N. (1993) : On developing a general index of work commitment – Journal of vocational behaviour - vol. 42, p298-314

BLAU, G. (1993) : Testing the relationship of locus of control to different performance dimensions.. Journal of Occupational & Organizational Psychology, Vol. 66 Issue 2, p125, 14p

BLAU G. & RYAN J. (1997) : On measuring work ethic : a neglected work commitment facet, Journal of vocational behavior vol 51 , p 435-446

BLAU, G. (2001). On assessing the construct validity of two multidimensional constructs. occupational commitment and occupational entrenchment. Human Resource Management Review 11, 279–298.

BLAU G. (2003) : Testing a four dimensional structure of occupational commitment – Journal of occupational and organizational psychology – vol 76 – pp 469-488

BLAU G. & HOLLADAY, E.B (2006) Testing the discriminant validity of a four-dimensional occupational commitment measure. Journal of Occupational & Organizational Psychology, Vol. 79(4), p691-704

BLOOD M.R. (1969) : Work values and job satisfaction – Journal of applied psychology, vol 53 p 456-459

BOLLEN, K. A. (1984) "Multiple Indicators: Internal Consistency or No Necessary Relationship?" Quality & Quantity (18), 1984, pp. 377-385.

BOLLEN, K. A. (1989) Structural Equations With Latent Variables, John Wiley & Sons, New York.

BOLLEN, K. A., AND LENNOX, R.(1991) : Conventional Wisdom on Measurement: A Structural Equation Perspective," Psychological Bulletin (110:2) pp. 305-314.

BOLTANSKI L. ; CHIAPELLO E. (1999) : Le nouvel esprit du capitalisme – Paris – Gallimard

BOOTH, A., FRANCESCONI, M. AND FRANK, J. (2000). Temporary workers: new evidence on their pay, conditions and prospects. Future of Work Bulletin, vol1, 2– 4.

BOOTH, A., FRANCESCONI, M., & FRANK, J. (2002). Temporary Jobs: Stepping Stones Or Dead Ends?. Economic Journal, 112(480), F189.

BOOTH, AL., FRANCESCONI, M AND FRANK J. (2002) "Labour as a Buffer: Do Temporary Workers Suffer?" IZA Discussion Paper No. 673. Disponible sur SSRN: http://ssrn.com/abstract=372479

BORGI S. (2001) : L'influence des notions d'équité et de justice sur la satisfaction à l'égard de la rémunération et sur l'implication organisationnelle : le cas des commerciaux – Actes du 17ème congrès international de l'AFM - Deauville

BOSHOFF, C. & G. MELS. 2000. "The impact of multiple commitments on intentions to resign: An empirical assessment", British Journal of Management, vol.11, n° 3, p.255.

BOURHIS, A. & WILS, T. : (2001) L'éclatement de l'emploi traditionnel : les défis posés par la diversité des emplois atypiques. Relations Industrielles, vol. 56(1), p. 66-91

BOYER R. (1986) : La théorie de la régulation - Paris, La découverte

BOYER R., FREYSSENET M. (2000) : Les modèles productifs – Paris, La découverte

BOYLE, B. (1997). A multi-dimensional perspective on salesperson commitment. Journal of Business & Industrial Marketing, 12(6), 354. Sunday, September 24, 2006 ..

BRASSEUR M; & MZABI H.J. (2004) : Implication des salariés, clef de réussite du changement ? – Humanisme & entreprise n° 266, août 2004, pp 17-36

BRAUER M. (2000) : L'identification des processus médiateurs dans la recherche en psychologie – L'année psychologique – vol 100, pp 661-681.

BREAUGH J.A. (1999) : Further investigation of the work autonomy scale : two studies - Journal of Business & Psychology, Vol. 13(3), p357-373

BRIOLE, A., CRAIPEAU, S., (1999) Le groupeware dans l'organisation : coopération ou contrôle ? Quelques éléments d'une étude. - Actes du 10e congrès de l'AGRH, tome 1, Lyon 9–10 septembre.

BROCKNER, J., RUBIN, J., & LANG, E. (1981). Face-saving and entrapment. Journal of Experimental Social Psychology, 17, 68-79.

BROOKE, J., & PRICE, J. (1989). The determinants of employee absenteeism: An empirical test of a causal model. Journal of Occupational Psychology, 62(1), 1-19. Tuesday, September 26, 2006 ..

BROWN R.B (1996) : Organizational Commitment: Clarifying the Concept and Simplifying the Existing Construct Typology - Journal of vocational behaviour – vol 49 - P 230-251

BROWN, S.P. (1996) : Meta-analysis and review of organizational research on job involvement. Psychological Bulletin. 120(2), Sep 1996, p 235-255

BRYAN – FULLER J. ; BARNETT T. ; HESTER K. & RELYA C. (2002) : A social identity perspective on the relationship between POS and organizational commitment – The journal of social psychology – vol 143 n°6 ; 789-791

BRYSON, C., & BLACKWELL, R. (2006). Managing temporary workers in higher education: still at the margin?. Personnel Review, 35(2), 207-224.

BUCHANAN, B. (1974) Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations, Administrative Science Quarterly, 19, pp. 533-546.

BUCHOLZ R.A. (1976) : Measurement of beliefs – Human relations – vol 29, p 1117-1188

BUITENDACH, J. H.& DE WITTE, H. (2005) : Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organisational commitment of maintenance workers in a parastatal. South African Journal of Business Management, Jun2005, Vol. 36-2, p.27-37,

BURGESS, J., & CONNELL, J. (2006). Temporary work and human resources management: issues, challenges and responses. Personnel Review, 35(2), 129-140.

BUSSING A. (1999) : Can Control at Work and Social Support Moderate Psychological Consequences of Job Insecurity? Results from a Quasi-experimental Study in the Steel Industry. European Journal of Work & Organizational Psychology, Jun99, Vol. 8 (2), p219-242

CADIN L., GUERIN F & PIGEYRE F. (2004) : gestion des ressources humaines – Paris, Dunod

CAIRE G. (1973) : Les nouveaux marchands d'hommes ? Etude du travail intérimaire – Paris, éditions ouvrières

CALDER B.J. & SCHURR P.H. (1981) : Attitudinal process in organization – Research in organization behavior vol3 p 283-302

CALDWELL, R., CHATMAN, J., O'REILLY, C., (1990) Building organizational commitment : a multifirm study. Journal of Occupational Psychology 63, 245–261.

CALDWELL, DF.& O'REILLY, CA (2005) : The impact of information on job choices and turnover - Academy of Management Journal, Vol. 28(4) , p934-943

CAMERMAN, J; CROPANZANO, R. VANDENBERGHE, C. (2007 : The Benefits of Justice for Temporary Workers Group & Organization Management, Vol. 32 (2), p176-207

CAMPBELL. D.T.. & FISKE D.W. (1959). "Convergent and Discriminant Validation by the Multitrait Multimethod Matrices." Psychological Bulletin 56:81-105

CANCE R. (2002) : Travailler en contrat à durée déterminée : entre précarité contrainte, espoir d'embauche et parcours volontaire – Revue travail et emploi n°89, janvier

CAPELLI P. (1999) : The new deal at work –HBS press - Cambridge

CAPELLI, P., L. BASSI, H. KATZ, D. KNOKE, P. OSTERMAN & M. USEEM. (1997). Change at Work: How American Industry and Workers are Coping with Corporate Restructuring and What Workers Must Do to Take Charge of Their Own Careers. New York, NY: Oxford University Press.

CARMELI, A., & GEFEN, D. (2005). The relationship between work commitment models and employee withdrawal intentions. Journal of Managerial Psychology, 20(2), 63-86..

CARSON K.D. & BEDEIAN A.G. (1994) : Career commitment : construction of a measure and examination of its psychometric properties – Journal of vocational behavior – vol 44 p 237-262

CASCIO W.F. (1995): Wither industrial and organizational psychology in a changing world of work ? – American psychologist – vol 50, p 928-939

CASTEL R. [1995] : Les métamorphoses de la question sociale – Paris, Arthème Fayard.

CASTEL R. [2003] : L'insécurité sociale : Qu'est-ce qu'être protégé ? – Paris, Seuil

CAUSSAIN B. & KRIEF H. (2007) : Mobilités professionnelle et géographique des intérimaires - Point statis n° 18 – Unedic, direction des études et des satistiques

CAZAL D. & - A. DIETRICH (1997) "Discours de crise et pratique de GRH ", in M. TREMBLAY, B. SIRE (éd) GRH face à la crise : GRH en crise ?, Montréal : Presse HEC, pp. 3-17

CHAMBEL, M., & CASTANHEIRA, F. (2006). Different temporary work status, different behaviors in organization. Journal of Business & Psychology, 20(3), 351-367. Thursday, October 19, 2006 ..

CHAN, A., TONG-QING, F., REDMAN, T., & SNAPE, E. (2006, November). Evaluating the multi-dimensional view of employee commitment: a comparative UK–Chinese study. International Journal of Human Resource Management, 17(11), 1873-1887.

CHANG E. (2002) : Distributive justice and organizational commitment revisited – Human resource management – vol 41 n° 2 ; 261-270

CHANG, E., 1999. Career Commitment as a Complex Moderator of organizational Commitment and Turnover Intention. Human Relation 52 (10), 1257–1278.

CHARLES – PAUVERT B. (1996) : Implication organisationnelle et relation d'emploi flexible – Thèse de doctorat en sciences de gestion – IAE de Nantes

CHARLES PAUVERT B. (2002) Salariés en relation d'emploi flexible et implication organisationnelle : des pratiques de GRH spécifiques ? - extrait de « L'implication au travail » – Vuibert 2002

CHARLES-PAUVERT B. ; COMMEIRAS N. (2002) L'implication : le concept - extrait de « L'implication au travail » – Vuibert 2002

CHARPENTIER P. (2001) : Flexibilité et travail : enjeux économiques et sociaux - Les cahiers français, n° 304 Paris la documentation française p.39

CHARREIRE S., DURIEUX F. (1999) « Explorer et tester », chapitre 3, in Thiétart R.A et coll., « Méthodologie de Recherche en Management », Dunod, p. 57-80

CHEN, Z. (2001). Further investigation of the outcomes of loyalty to supervisor. Journal of Managerial Psychology, 16(7/8), 650.

CHIN, W. W. (1993-2003). PLS Graph – Version 3.0. Soft Modeling Inc.

CHIN W. (1998) : Issues and Opinion on Structural Equation Modeling- Management Information Systems Quarterly Vol 22- n°1

CHURCHILL G.A. (1979) : A paradigm for developping better measures of marketing constructs – Journal of marketing research, vol18, p 64-73

CLAES, R. (2005). Organization Promises in the Triangular Psychological Contract as Perceived by Temporary Agency Workers, Agencies, and Client Organizations. Employee Responsibilities & Rights Journal, vol 17(3) p 131-142

CINGOLANI P. (2005) : La précarité – Paris, PUF

CLUGSTON, M. (2000). The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave. Journal of Organizational Behavior, 21(4), 477.

CLUGSON M., DORFMAN P.W & HOWEL J.P (2000) : Does cultural socialization predict multiple bases and foci of commitment ? – Journal of management, vol 26(1) p 5-30 –

COASE, R. (1937) "The Nature of the Firm" - Economica, Vol. 4, n°. 16, pp. 386-405

COHANY S.R. (1998) : Workers in alternative employment arrangements : a second look – Monthly labor review – vol 12 n° 11 pp.3-21)

COHEN J. (1960) : A coefficient of agreement for nominal scales - Educational and Psychological Measurement vol 20, p 37–46

COHEN, A. (1993). Work Commitment in Relation to Withdrawal Intentions and Union Effectiveness. Journal of Business Research, 26(1), 75-90.

COHEN, A. (1995). An Examination of the Relationships Between Work Commitment and Nonwork Domains. Human Relations, 48(3), 239-264.

COHEN, A. (1999). Relationships among the five forms of commitment: An empirical assessment. Journal of Organizational Behavior, 20(3), 285. ..

COHEN, A. (2000). The relationship between commitment forms and work outcomes: A comparison of three models. Human Relations, 53(3), 387-417.

COHEN A. (2003) : Multiple commitments in the workplace – New York – L. Erlbaum & associates.

COHEN, A. ; FREUND, A. (2005) : A longitudinal analysis of the relationship between multiple commitments and withdrawal cognitions. - Scandinavian Journal of Management - Vol. 21/3, p329-351,

COHEN A. (2006) : The relationship between multiple commitments and organizational citizenship behavior in Arab and Jewish culture - Journal of Vocational Behavior 69 (2006) 105–118

COHEN-CHARASH, Y. ; SPECTOR, P.E. (2001) The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis - Organizational Behavior & Human Decision Processes, Vol. 86 n°2, p278, 44p;

COHENDET P. & LLERENA P. (1989) : Flexibilité, infrmation et décision – Paris, Economica

COLARELLI S.M. & BISHOP R.C. (1990) : Career commitment : functions, correlates and management – Group and organization studies – vol 15, p158-176

COLLE R. , PERETTI J.M. & CERDIN J.L (2005) : La fidélisation des salariés par l'entreprise à la carte : Revue de Gestion des Ressources Humaines, n°55, p.2-21.

COMMEIRAS N. & CHARLES-PAUVERT B : (2002) L'implication : le concept - extrait de « L'implication au travail » – Paris - Vuibert

COMMEIRAS N. & FOURNIER C. (2002) : Ambiguité de rôle et implication organisationnelle des forces de vente : une approche multidimensionnelle – extrait de « L'implication au travail » – Paris - Vuibert

COMMEIRAS N. (1994) : l'implication, facteur d'implication organisationnelle – Thèse de doctorat en sciences de gestion – Université de Montpellier 2, IAE de Montpellier.

CONLEY, H. (2003). Temporary Work in the Public Services: Implications for Equal Opportunities. Gender, Work & Organization, 10(4), 455-477.

CONNEL J & BURGESS J. (2002) : In search of flexibility : implication for temporary agency workers and human resource management – Australian bulletin of labour – vol 28 n°4 – pp 272-283

CONNELLY C.E. ; GALLAGHER D. & GILLEY M.K. (2003) : Predictors of organizational commitment among intermediated temporary workers – Society for industrial and organizational psychology - 18ème conférence annuelle – Orlando

CONNELLY, C., & GALLAGHER, D. (2004). Emerging Trends in Contingent Work Research. Journal of Management, 30(6), 959-983. .

CONNELLY, C.E., GALLAGHER, D.G., & GILLEY, K.M. (2007). Organizational commitment among contracted employees: A replication and extension with temporary workers. Journal of Vocational Behavior, 70, 326-335.

COOK J.D., HEPWORTH S.J., WALL T.D. & WARR P.B. (1981) : The experience of work- San Diego – Academic press

COOPER C. (1999) : The changing psychological contract at work – European business journal vol 11 n° 3 – pp 115-118

COOPER-HAKIM, A. ; VISWESVARAN C. (2005) : The Construct of Work Commitment: Testing an Integrative Framework.. Psychological Bulletin, Mar2005, Vol. 131 / 2, p241-259,

CORIAT B. (1982) : l'atelier et le chronomètre – Paris, C. Bourgois

CORTINA J.M. (1993), “What is coefficient Alpha? An examination of theory and applications”, Journal of Applied Psychologie, Vol. 78, p. 98-104.

COSTELLO A.B. & OSBORNE J.W. (2005): Best Practices in Exploratory Factor Analysis: Four Recommendations for Getting the Most From Your Analysis – Practical Assessemnt Research & Evaluation – vol 10-7. p 1-9.

COUTROT T. [2000] : Les facteurs de recours aux contrats temporaires – Premières synthèses ,DARES n°25-3.

COYLE-SHAPIRO J. & KESSLER I. (2002) : contingent and non-contingent working in local government : contrasting psychological contracts – Public administration – vol. 80 n°1 - pp77-101

COYLE-SHAPIRO J. & MORROW P. (2006) : Organizational and client commitment among contracted employees - Journal of Vocational Behavior, Vol 68/ 3, p 416-431

CRONBACH L.J. (1951), “Coefficient Alpha and the internal structure of tests”, Psychometrika, Vol. 16, p. 297-334

CSA-FPETT (2007) : Regards des intérimaires sur l’intérim (disponible en ligne à l’adresse suivante : http://www.fpett.fr

DARES (1998) : Résultats des enquêtes « conditions de travail » de 1978 à 1998- statistiques disponibles en ligne à l’adresse suivante : http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques/statistiques/conditions-travail/80.html

DAVIS, J., PAWLOWSKI, S., & HOUSTON, A. (2006). Work commitment of baby boomers and gen-xers in the IT profession : generational difference or myth ? - Journal of Computer Information Systems, vol 46(3), p. 43-49.

DAVY, J. A., KINICKI, A. J., & SCHECK, C. L. (1997). A test of job security’s direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, *18*, 323–349.

DAVIS BLAKE A, BROSCHAK J. & GEORGE E. (2003) : Happy together ? How sing non standard workers affects exit, voice and loyalty among standard employees – Academy of management journal – vol 46 n° 4 – 475-485

DAVIS-BLAKE A. & UZZI B. (1993) : Determinant of employment externalization : a study of temporary workers and independent contractors – Administrative science quaterly (38) – pp 195-223

DE CUYPER & DE WITTE H. (2007) Associations between contract preference and attitudes, well-being and behavioural intentions of temporary workers - Economic and Industrial Democracy; 2007 Vol. 28 Issue 2, p292-312, 21p.

DE CUYPER N; DE JONG J.; DE WITTE H ; ISAKSSON, K. ; RIGOTTI, T.; SCHALK, R. (2008) :Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. International Journal of Management Reviews, , Vol. 10 (1), p25-51

DE GILDER, D. (2003). Commitment, trust and work behaviour: The case of contingent workers. Personnel Review, 32(5), 588-604..

DE GRIP A. , HOEVENBERG J., WILLEMS E. (1997) : L’emploi atypique dans l’union européenne – Revue internationale du travail vol 136 (1).

DE WITTE H & NASWALL K (2003) : Objective versus subjective job insecurity : consequences of temporary work for job satisfaction and oganizational commitment in four European countries – Economic and industrial democracy – vol 24 n° 2 – pp 149

DE WITTE, H. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-Being: Review of the Literature and Exploration of some Unresolved Issues. European Journal of Work and Organizational Psychology, 8, 155-177.

DECI, E L.; RYAN, R M. (2000) : The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. - Psychological Inquiry- Vol. 11 n° 4, 227-269

DEFILLIPPI, R., & ARTHUR, M. (1994). The boundaryless career: a competency-based perspective. Journal of Organizational Behavior, 15(4), 307-324.

DEMERY-LEBRUN M. (2007) : La mesure de l'implication professionnelle : un exemple de corpus en évolution– Notes du Lihre n° 445 – Université des sciences sociales de Toulouse

DENEUVE C. (2001) : Des modifications du contrat de travail aux inégalités statutaires – cahiers français n° 304 p. 17-24

DENEUVE C. (2002) : Le travail intérimaire et la dynamique de l'emploi : évolutions conjoncturelles, tendances structurelles - Regards sur l'actualité, n° 278, février. p.43

DIAMANTOPOULOS, A., & WINKLHOFER, H. (2001). Index Construction with Formative Indicators: An Alternative to Scale Development. Journal of Marketing Research (JMR), 38(2), 269-277.

DIEFENDORFF, J., BROWN, D., KAMIN, A., & LORD, R. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. Journal of Organizational Behavior, 23(1), 93-108.

DI NATALE M. (2001) : Characteristics for and preference for alternative work arrangements - Monthly Labor Review, Vol. 124 n°3, 28-50

DODGE Y & ROUSSON V (2004) : Analyse de régression appliquée – Paris, Dunod.

DOERINGER P. & PIORE M, (1971) Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Lexington.

DONNADIEU G. (1999) : Le conflit des flexibilités – Personnel – Andcp n° 399, mai – p.29-32

DRUCKER C., GODARD C., EHLINGER S. & GRENIER C. (1999) : Validité et fiabilité de la recherche – in « Méthodes de recherche en management » – R.A. Thiétart (ed.) – Paris, Dunod – p 257-287

DRUKER, J., & STANWORTH, C. (2004). Mutual expectations: a study of the three-way relationship between employment agencies, their client organisations and white-collar agency 'temps'. Industrial Relations Journal, 35(1), 58-75.

DUBIN R. (1956) : Industrial worker's world : a study of the "central life interests" of industrial workers – Social problems, vol3 p.131-142

DUCHENE C ; & SAVOIE-ZAJAC L. (2005) : L'engagement professionnel d'enseignantes du primaire : une démarche inductive de théorisation - Recherches qualitatives –Vol.25(2), pp. 69-95.

DUNHAM, R. B., GRUBE, J. A., & CASTENADA, M. B. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. Journal of Applied Psychology, vol 79, p.370–380

DURRIEU F. ET ROUSSEL P (2002). L'implication organisationnelle dans les réseaux de franchises : un concept pertinent pour des entreprises en réseau ? - Revue Francaise de Gestion des Ressources Humaines, 2-19.

EAGLEY, AH, & CHAIKEN, S. (1993). The psychology of attitudes. New York: Harcourt Brace.

EBERHARDT, B., & MOSER, S. (1995). The nature and consequences of part-time work: a test of hypotheses. Journal of Applied Business Research, 11, 101-108.

EISENBERGER, R. ; CUMMINGS, J.; ARMELI, S.; LYNCH, P. (1997) : Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction. - Journal of Applied Psychology, Vol. 82 n°5, p812, 9p

EISENBERGER, R., HUNTINGTON, R., HUTCHINSON, S. & SOWA, D. (1986) Perceived organizational support, Journal of Applied Psychology, 71(3), pp. 500-507.

EL AKREMI A. (2005) : Analyse des variables médiatrices et modératrices par des méthodes d'équations structurelles - in « Management des ressources humaines, méthodes de recherche en sciences humaines et sociales », P. Roussel & F. Wacheux (dir.) – Bruxelles, De Boeck

EL AKREMI A. IGALENS J & VICENS C. (2004) : Flexibilité organisationnelle : complexité et profusion conceptuelles – in « Flexibilités et performances » R. Beaulolin-Bellet (dir) – Paris – la Découverte coll. Recherches. p 23-50

ELLEMERS, N., DE GILDER, D., & VAN DEN HEUVEL, H. (1998). Career-oriented versus team-oriented commitment and behaviour at work. Journal of Applied Psychology, 83, 717-730.

ELLIGSON J.E., GRUYS L.M. , SACKETT P.R. (1998) : Factors related to the satisfaction and performance of temporary employees – Journal of applied psychology – 83 , 913-921

ELLOY D.F., EVERETT J.E. & FLYNN W.R. (1991) : An examination of the correlates of job involvement – Group and organization studies – vol 17 – pp 160-177

ENGELLANDT, A., & RIPHAHN, R. (2005). Temporary contracts and employee effort. Labour Economics, 12(3), 281-299.

ETZIONI A. (1961) : A comparative analysis of complex organizations – New York , Free press

EUROPEAN FOUDATION FOR IMPROVEMENT OL LIVING AND WORKING CONDITIONS (2005) : Fourth European working conditions survey - Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007

EVAERE (1999) : Emploi, travail et efficacité de l'entreprise : les effets pervers de la flexibilité quantitative – Revue française de gestion - juin luillet – pp. 5-21

EVAERE C. (1997) Le management de la flexibilité – Paris economica – collection Gestion

EVRARD Y., PRAS B. & ROUX E. (2000) : Market : études et recherches en marketing – Paris, Dunod

EYMARD DUVERNAY F. (2004) : Economie politique de l'entreprise – Paris, La découverte

FABRE C. (1997) : Les conséquences humaines des restructurations – L'Harmattan – collection « dynamiques d'entreprises ».

FABRE E & DE RICCARDIS N. (2007) : Les contrats courts vus par les salariés – DARES premières informations premières synthèses n°13-3 - mars

FABRIGAR, L. R., WEGENER, D. T., MACCALLUM, R. C., & STRAHAN, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research – Psychological methods vol 4 (3) 272-299.

FALISSARD, B. (2001) Mesurer la subjectivité en santé : perspective méthodologique et statistique, Masson, Paris

FARELL D. & RUSBULT C.E. (1981) : Exchange variables as predictors of job satisfaction, job commitment and turnover : the impact of rewards, costs, alternatives and investments – Organizational behavior and human performance – vol 27, p 78-85

FAURE-GUICHARD C. (1999) Les salariés intérimaires, trajectoires et identités - Travail et Emploi n° 78,

FAURE-GUICHARD C. (2000) L'emploi intérimaire, trajectoires et identités – Presses universitaires de Rennes.

FEATHER N.T. & RAUTER K.A. (2004): OCB in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. – Journal of occupational and organizational psychology – 77 – pp 81-94

FELDMAN D. (2006) Toward a new taxonomy for understanding the nature and consequences of contingent employment. Career Development International, 11(1) p 28-47.

FELDMAN D.C., DOERPINGHAUS H.I. & TURNLEY W.H. (1995) : Employees reactions to temporary jobs – Journal of managerial issues , 7 , 127-141

FELDMAN, D. (1990). Reconceptualizing the nature and consequences of part-time work. Academy of Management Review, 15, 103-112. ..

FESTINGER (1957) : A theory of cognitive dissonance – Stanford university press

FINEGOLD, D., LEVENSON, A., & VAN BUREN, M. (2005). Access to training and its impact on temporary workers. Human Resource Management Journal, 15(2), 66-85.

FISHBEIN, M., & AJZEN, I. (1975). Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research. Reading, MA: Addison-Wesley

FORD J.K. WEISSBEIN D.A. PLAMONDON K.E. (2003) : Distinguishing organizational from strategy commitment: Linking officers' commitment to community policing to job behaviors and satisfaction - Justice quaterly vol 20 n° 1 pp 159-185

FORDE, C., & SLATER, G. (2006). The nature and experience of agency working in Britain. Personnel Review, 35(2), 141-157.

FORNELL, C. AND BOOKSTEIN, F.L. (1982) : A comparison analysis of two structural equation models: LISREL and PLS applied to market data', in: C. Fornell (ed.) A Second Generation of Multivariate Analysis, Greenwood Press, New York, 289–324.

FORNELL, C & LARKER D. (1981), Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error, Journal of Marketing Research, vol 18, p.39-50.

FOUDI R. (1988) : Le devenir des chômeurs de longue durée – DARES - Revue Travail et emploi n° 36-37- p. 32-47

FOURCADE B. (1992) : L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990 –

FREICHE J., LE BOULAIRE M.. (2000) : L'entreprise flexible et l'avenir du lien salarial. Paris : L'harmattan, 2000.- 158 p. (Coll. Logiques sociales)

FREUND, A., & CARMELI, A. (2003). An empirical assessment: reconstructed model for five universal forms of work commitment. Journal of Managerial Psychology, 18(7), 708-725.

FUHRNAM & AL. (1993). A Comparison of Protestant Work Ethic Beliefs in Thirteen Nations. Journal of Social Psychology, 133(2), 185-197.

FRIEDMAN L & HARVEY R.J. (1986) : Factors of union commitment : the case for a lower dimensionality Journal of applied psychology – vol 71 p 371-376

FUGATE M., KINICKI A. & ASHFORD B. (2003) Employability: A Psycho-Social Construct, its Dimensions, and Applications - Journal of Vocational Behavior (2004), 65(1) : 14-38**.**

FURNHAM, A. (1982). The Protestant work ethic and attitudes towards unemployment. Journal of Occupational Psychology, 55(4), 277-285.

FURNHAM (1990) : The protestant work ethic – New York, Routledge

FURNHAM & STEELE (1993) : Measuring locus of control : a critique of general, child and work related scales – British journal of psychology – vol 84, p. 443-479

GALLAGHER, D., & PARKS, J. (2001). I pledge the my troth . . . contingently: Commitment and the contingent work relationship. Human Resource Management Review, 11(3), 181.

GALLAGHER, D. AND FUTAGAMI, S. (1998). Commitment to agency, client, and work: a study of temporary help workers in Japan - Paper presented to the Academy of Management Annual Meeting, SanDiego, Août

GALLAGHER, D., & SVERKE, M. (2005). Contingent Employment Contracts: Are Existing Employment Theories Still Relevant?. Economic & Industrial Democracy, 26(2), 181-203.

GALOIS Isabelle (2006) : « La fidélité des intérimaires à l'Entreprise de Travail Temporaire : une approche par la théorie de l'échange social » – thèse de doctorat – sciences de gestion – IAE de Lyon (28/11/2006)

GALTIER B. & GAUTIER J. [2000] : Employment protection and labour market policies : tradeoffs or complementarities : the case of France – Rapport pour le compte du BIT – Paris, novembre.

GALUP S. ; SAUNDERS C. ; NELSON R.E. & CERVENY R. (1997) : The use of temporary staff and managers in a local government environment – Communication research – vol 24 n° 6 pp. 698-730

GANNON, M. J. (1984) Preferences of temporary workers: time, variety, and flexibility, Monthly Labor Review, 107(10), pp. 26-28.

GANSTER D.C. (1989) :worker control and well being : a review of research in the workplace. In Sauter & al (Ed) Job control and worker health – New York – Wiley

GAZIER B. (2003) Tous sublimes ? : vers un nouveau plein-emploi - Flammarion

GEARY, J. (1992). Employment Flexibility and Human Resource Management: The Case of Three American Electronics Plants. Work, Employment and Society, 6(2), 251-270.

GEFEN, D., STRAUB, D.W. AND BOUDREAU, M.-C. (2000) Structural equation modeling and regression: Guidelines for research practice, Communications of the Association for Information Systems, 4.

GELLATLY I.R., MEYER J.P. & LUCHAK A.A. (2006) : Combined effects of the three commitment components on focal and discretionary behaviors: A test of Meyer and Herscovitch's propositions - Journal of Vocational Behavior, In Press,

GELOT D. MICHEL B. (1991) : Que deviennent les chômeurs de longue durée ? – DARES – Revue Travail et emploi n° 50 - p. 79-84

GERBING D.W & ANDERSON J.C. (1988) : An Updated Paradigm for Scale Development Incorporating Unidimensionality and Its Assessment – Journal of marketing research – vol 25 p. 186-197

GERME J.F. MONCHATRE S. & POTTIER F. (2003) : Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion de la trajectoire – Qualifications et prospectives – Paris, La documentation française

GEORGE, E., CHATTOPADHAYAY, P., LAWRENCE, S., & SHULMAN, A. (2003). The Influence of Employment Externalization on Work Content and Employees' Justice Perceptions.

GEPHART R.P. (1996) : management, social issues, and the postmodern era. In postmodern management and organization theory – BOJE & al. (éditeurs) – Sage publications – Thousand oaks

GHORPADE, J., LACKRITZ, J., & SINGH, G. (2001). Work Values and Preferences for Employee Involvement in the Management of Organizations. Employee Responsibilities & Rights Journal, 13(4), 191-203.

GIARD V. (2004) : Le management par projet – Cahiers français n° 321 – Paris – la documentation française

GILBERT J. (1996) : "A job for life" into "a life for jobs" : the new employment contract – The TQM magazine – Vol 8 n° 2- p. 36

GIROD SEVILLE M. & PERRET V. (1999) : Fondements épistémologiques de la recherche – in Thiétard A.R. (dir) - « Méthodes de recherches en management » – Paris, Dunod

GLASER, B. G & STRAUSS, A. L. (1967) The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research, Chicago, Aldine Publishing Company

GLAYMANN D. (2005) : La vie en intérim – Paris - Fayard

GODARD, J. (2001). High performance and the transformation of work? The implications of alternative work practices for the experience and outcomes of work. Industrial & Labor Relations Review, vol 54/4, p.776

GOLLAC M. & Volkoff S. (2000) : Les conditions de travail – Paris La découverte collection repères.
Goman, C.K. 1997. "Creating the New Compact." Human Resources Professional 10: 3-7.

GOODSWAARD A. & DE NANTEUIL M. (2000) : Flexibility and working conditions – Dublin European foudation for the improvement of living and working conditions

GORDON M.E. & LADD R.T. (1990) : Dual allegiance : renewval, reconsideration and recantation – Personnel Psychology- vol 43 – pp 37-69

GORDON M.E. ; PHILPOT J.W. ; BURT R.E & THOMSON C.A. (1980) : Commitment to the union : development of a measure and examination of its correlates – Journal of applied psychology – vol 65, p479-499

GORGEU A & MATHIEU R. (1995) : Recrutement et production au plus juste : les nouvelles usines d'équipement automobile en France – Dossier du Centre d'étude de l'emploi n° 7 – Paris – La documentation française.

GORGEU A, MATHIEU R. (1998) Filière automobile : intérim et flexibilité, 4 pages du CEE, numéro 26, mars
.
GORSUCH, R.L. (1990). Common factor analysis versus component analysis: Some well and little known facts. Multivariate Behavioral Research, 25, 33-39.

GOSSETT, L. (2001). The Long–Term Impact of Short–Term Workers: The Work Life Concerns Posed by the Growth of the Contingent Workforce. Management Communication Quarterly, 15(1), 115.

GOULD S. (1979) : Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations – Academy of management journal – vol 22, p 539-550

GOULDNER A.W. (1957) : Cosmopolitans and locals : toward an analysis of latent social roles – Administrative science quarterly – vol 2 p 281-306

GOULDNER, A.W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. American Sociological Review, vol 25, 161-178.

GREENBERG J. (1987), "A taxonomy of organizational justice theories", Academy of management review, Vol. 12, n°1, p.9-22.

GREENHALD L. & ROSENBLATT L. (1984) : Job insecurity : toward a conceptual clarity – Academy of management review – vol 9 n° 3 p 438-448

GREENHAUS J.H. (1971) : An investigation of the role of career salience in vocational behavior – Journal of vacational behavior – vol 1, p 209-216

GREGERSEN, H. (1993). Multiple Commitments at Work and Extrarole Behavior During Three Stages of Organizational Tenure. Journal of Business Research, 26(1), 31-47. .

GREGERSEN, H., & BLACK, J. (1996). Multiple Commitments Upon Repatriation: The Japanese Experience. Journal of Management, 22(2), 209. ..

GRIFFETH R. W., HOM P. W., & GAERTNER S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Updated moderator tests, and research implications for the next millennium. Journal of Management , 26, 463-488.

GROSMAN, B. (1989). Corporate Loyalty, Does It Have a Future?. Journal of Business Ethics, 8(7), 565-568.

GRUERE J.P. (1994) : Attitudes et changements d'attitudes – in Auber N., Laroche H., Jabes J., Gruère J.P. & Michel S. « Management, aspectct humains et organisationnels » – Paris, PUF

GUEST, D. (2004). Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of the evidence. International Journal of Management Reviews, 5/6(1), 1-19.

GUEST, D., MACKENZIE DAVEY, K AND PATCH, A. (2003). The psychological contracts, attitudes and behaviour of workers on temporary and permanent contracts. Management Centre Working Paper, King's College, London.

GUZZO, R.A. AND K. A. NOONAN. (1994). "HR Practices as Communications and the Psychological Contract." Human Resource Management 33: 47-462.

HACKETT RD, LAPIERRE LM & HAUSDORF PA. (2001) Understanding the Links between Work Commitment Constructs – Journal of vocational behaviour vol 53 Pages 392-413

HACKMAN, J. R., & OLDHAM, G. R. (1980). Work redesign. Reading, MA: Addison-Wesley.

HAIR J.F ANDERSON R.E. TATHAM R.L. & BLACK W.C. (1998) : multivariate data analysis with readings – Upper saddle river NJ, Prentice hall

HALL D.T. & al. (editeurs) (1996) : The career is dead long live the carreer – San Francisco , Jossey Bass

HALL R.H. (1968) : Professionalization and bureaucratization – American sociological review – vol 33, p92-104

HALLER, M., & ROSENMAYR, L. (1971). The Pluridimensionality of Work Commitment. Human Relations, 24(6), 501-518.

HAMEL G. & PRAHALAD C.K. [1990] : "The core competence of the corporation", Harvard Business Review, mai juin.

HAMMER, M. (1996). Beyond reengineering - New York, HarperBusiness.

HAMON CHOLET S. (2001) : Accidents, accidents et organisation du travail – résultats de l'enquête DARES 1998 sur les conditions de travail – INSEE premières informations premières synthèses

HANNAN M.T. & FREEMAN J. (1989) : Organizational ecology – Harvard university press

HARDY, D., & WALKER, R. (2003). Temporary but seeking permanence: A study of New Zealand temps. Leadership & Organization Development Journal, 24, 141-152.

HARPAZ, I. (1989). Non-financial employment commitment: A cross-national comparison. Journal of Occupational Psychology, 62(2), 147-150.

HARPAZ, I. (2002). Expressing a wish to continue or stop working as related to the meaning of work. European Journal of Work & Organizational Psychology, 11(2), 177-198.

HARRIBEY J. M. (1998) : Travail, emploi, activité : essai de clarification de quelques concepts – Economie et sociétés – n° 20 3/98 p 5-59

HARTMANN, L.C. &BAMBACAS M. (2000) Organizational commitment: A multi method scale analysis and test of effects. International Journal of Organizational Analysis, Vol 8(1), p. 89-108.

HARTLEY, J., JACOBSON, D., KLANDERMANS, B., & VAN VUUREN, T. (1991). Job insecurity – London – Sage publication

HARTLEY A & LORD J. (1998) Organizational Commitment and Job Insecurity in a Changing Public Service Organization. - European Journal of Work & Organizational Psychology, Vol. 7 (3), p341-354

HELM S. (2005) : Designing a Formative Measure for Corporate Reputation - Corporate Reputation Review Vol 8 (2) p.95-109

HENRIET B. (1999) : La gestion des ressources humaines face aux transformations organisationnelles – Revue française de gestion – juin/août ; 82-93

HENRIET (1982) : Précarisation de l'emploi et souplesse de l'entreprise – Revue française des affaires sociales n°1 p 125-141

HERRIOT, P. & C. PEMBERTON. (1996) "Contracting Careers." Human Relations – 49,757-790.

HERRBACH O. (2005) : États affectifs et formes d'engagement. Analyse et conséquences pour le concept d'engagement organisationnel - Psychologie du travail et des organisations 11 (2005) 135–150

HERSCOVITCH, L. ET J.P. MEYER. (2002). "Commitment to organizational change: Extension of a three-component model", Journal of Applied Psychology, vol. 87, n° 3, p.474-487.

HILDEBRANDT L; & TEMME D. (2006) : Formative Measurement Models in Covariance Structure Analysis: Specification and Identification – discussion paper 2006-083 – Berlin ; Humboldt-Universität

HILL, C., & MATUSIK, S. (1998) : The utilization of contingent work, knowledge creation and compétitive advantage - . Academy of Management Review, 23(4), 680-697.

HILLAGE, J. AND E. POLLARD (1998) : Employability: Developing a Framework for Policy Analysis, DFEE report 85. London: Department for Education and Employment.

HINKIN T.M. (1995) A review of scale development practices in the study of organizations – Journal of management studies vol 21-5-p 967-988

HIPPEL S (2001). : Contingent work in the late 1990's – Monthly labor review – pp 3-27

HIRSCHFELD R. &FEIDL H. (2000) : Work centrality and work alienation : distinct aspects of a general commitment to work – Journal of organization behaviour – vol 27 n° 7- pp789-800

HOFF T.J. (2001) Exploring Dual Commitment Among Physician Executives in Managed Care., Journal of Healthcare Management, , Vol. 46 - 2, p 91-120

HOLDEN, R. R., & FEKKEN, G. C. (1990). Structured psychopathological test item characteristics and validity. Psychological Assessment - Journal of Consulting and Clinical Psychology, 2, 35–40.

HOMANS G.C. (1958), "Social behavior as exchange", American journal of sociology, n°63, p. 579-606.

HOUSEMAN, S. (2001). Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Employer Survey. Industrial and Labor Relations Review, 55(1), 149-170.

HOUSER, R., & ODA, E. A. (1990). The perceived employability scale. Honolulu, HI: University of Hawaii, Department of Counselor Education

HREBINIAK L.G. & ALUTTO J.A. (1972) : personal and role-related factors in the development of organizational commitment – Administrative science quaterly – vol 18, p 555-573

HU L, BENTLER PM (1999) Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. Structural Equation Modeling, vol 6: p.1- 55.

HULIN, C., CUDECK, R., NETEMEYER, R., DILLON, W., MCDONALD, R., & BEARDEN, W. (2001). Measurement. Journal of Consumer Psychology, 10(1/2), 55-69

HUNT S.D. & MORGAN R.M. (1994) : Organizational commitment : one of many commitments or key mediating construct ? – Academy of management journal – vol 37 n° 6 pp 1568-1587

IGALENS J. & ROUSSEL P. (1998) : Méthodes de recherche en gestion des ressources humaines – Paris, Economica

ILES, P., & FORSTER, A. (1996). The changing relationships between work commitment, personal flexibility and employability. Journal of Managerial Psychology, 11(8), 18.

INKSON, K., HEISING, A., & ROUSSEAU, D. (2001). The interim manager: Prototype of the 21st-century worker?. Human Relations, 54(3), 259-284. Tuesday, April 24, 2007 ..

IRVING P ; COLEMAN D.; COOPER C.L. (1997) : Further Assessments of a Three-Component Model of Occupational Commitment: Generalizability and Differences Across Occupations. - Journal of Applied Psychology, Vol. 82 - 3, p 444-452

ISAKSSON, K., & BELLAGH, K. (2002). Health problems and quitting among female 'temps'. European Journal of Work and Organizational Psychology, 11, 27-45.

IVERSON, R. and ROY, P. (1994). 'A casual model of behavioral commitment: evidence from a study of Australian blue-collar employees', Journal of Management, 20, 1, 15-41.

JACCARD, J., TURRISI R. & WAN, C.K. (1990). Interaction effects in multiple regression. Newbury Park, CA: Sage

JACKSON S.E. & SCHULER R.S. (1985) : a meta analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work setting – Organizational behaviour and human decision process – vol 36 – pp. 16-78

JACKSON P.R. ; STAFFORD E.M. ; BANKS M.H. & WARR P.B. (1983) : Unemployment and psychological distress in young people ; the moderating role of employment commitment – Journal of applied psychology - vol 68, p 525-535

JACOBSON, D. (1991). Toward a theoretical distinction between the stress components of the job insecurity and job loss experiences. *Research in the Sociology of Organizations*, *9*, 1–19.

JAROS S.J., JERMIET J.M., KOHLER J.W. & SINSICH T. (1993) : Effects of continuance, affective and moral commitment on the withdrawal intentions – Academy of management journal vol 36 p951-995

JOHNSON, G., & JOHNSON, W. (1995). The effects of union membership on multiple work commitments among female public sector employees. Journal of Psychology, 129(2), 181.

JOHNSON, J. (1999). Multiple Commitments and Conflicting Loyalties in International Joint Venture Management Teams. International Journal of Organizational Analysis (1993 - 2002), 7(1), 54.

JONES C. (1996) : Careers in a project network : the case of the film industry - in Arthur & Brousseau (ed.) : "the boundaryless careers : principles for a new organizational era" – Oxford, university press.

JÖRESKOG, K. G. (1978) : Structural analysis of covariance and correlation matrices. Psychometrika, 43, 443–477

JÖRESKOG, K. G. & SÖRBOM D.,(1979) Advances in factor analysis and structural equation models, edited by Jay Magidson, Cambridge, Mass.: Abt Books,

JÖRESKOG, K. G. ET WOLD, H. (1982) The ML and PLS techniques for modelling with latent variables: historical and competitive aspect, en Jöreskog, K. G. et Wold, H. (Editors), Systems under indirect observation, Part 1, pages 263 – 270, North – Holland, Amsterdam

JÖRESKOG, K.G. & SÖRBOM, D. (1996). LISREL 8: Structural Equation Modeling. Chicago: Scientific Software International

JOURDAIN C. (2002) : Intérimaires, les mondes de l'intérim- Travail et emploi - numéro 89, Janvier.

JUDD, C. M., KENNY, D. A., & MCCLELLAND, G. H. (2001). Estimating and testing mediation and moderation in within-participant designs. Psychological Methods, 6, 115-134.

KALLEBERG A. (2000) : Non standard employment relations : part-time, temporary and contract work – Annual review of sociology – vol 26 – pp 341-365

KANTER R.M. (1968) : Commitment and social organization, a study of commitment mechanism in utopian communities – American sociological review, vol 33 p 499-517

KANUNGO, R. N (1982): Measurement of Job and Work Involvement.. Journal of Applied Psychology, Vol. 67 Issue 3, p341, 9p

KAISER, L.C. (2002). A comparison of standard, nonstandard and self-employment patterns across Europe with a special note to the gender/job satisfaction paradox. EPAG Working Paper 27, University of Essex, Colchester.

KIDRON, A. (1978). Work Values and Organizational Commitment. Academy of Management Journal, 21(2), 239-247.

KEIL, M. (1995) : Escalation of commitment in information systems development: A comparison of three theories. Academy of Management Journal, 38(2), 348-352

KELLMAN H.C. (1958) : Compliance, identification and internalization : three processes of attitude change – Journal of conflict resolution vol2 p 51-60

KELLOWAY, E.K; CATANO, V.M.& SOUTHWELL, R.R (1992) The construct validity of union commitment: Development and dimensionality of shorter scale. Journal of Occupational & Organizational Psychology, Vol 65 (3), p197-211

KENNY, D. A., KASHY, D. A., & BOLGER, N. (1998). Data analysis in social psychology. In D. Gilbert, S. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), "The handbook of social psychology" (Vol. 1, 4ème ed., pp. 233-265). Boston, MA: McGraw-Hill

KINNUNEN, U. & NATTI, J. (1994) Job insecurity in Finland : antecedents and consequences - European Work & Organizational Psychologist, Vol. 4(3), p.297-319

KINNUNEN U., MAUNO S. ; NÄTTI J. & HAPPONEN, M. (2000) : Organizational Antecedents and Outcomes of Job Insecurity: A Longitudinal Study in Three Organizations in Finland - Journal of Organizational Behavior, Jun2000, Vol. 21(4), p443-461

KIRMEYER S. & SHIROM A. (1986) : Perceived job autonomy in manufacturing sector : effect of unions, gender and substantive complexity – Academy of management journal - vol 29(4), p.832-840

KISSLER G. (1994) : The new employment contract – Human resource management – automne 1994 – vol 33 n° 3 – pp 335-351

KLANDERMANS B. & VAN VUUREN T. (1999) : Job insecurity : introduction – European journal of work and organizational psychology – vol 8 n° spécial – 145-153

KLEIN HESSELINK D.J. & VAN VUUREN T. (1999) : Job flexibility and job insecurity : the dutch case – European journal of work and organizational psychology, 1999, 8 (2) , p. 273-293

KLINE R.B. (2004) : Principle and practice of structural equation modelling – New York – Guilford press.

KO, J.-W., PRICE, J.& MULLER, C. (1997). Assessment of Meyer and Allen's Three-Component Model of Organizational commitment in South Korea. Journal of Applied Psychology, vol 82, p. 961–973.

KOCHAN T., SMITH, M., WELLS, J. and REBITZER, J. (1994). 'Human resource strategies and contingent workers: the case of safety and health in the petrochemical industry'. Human Resource Management, 33, 1, 55-77.

KOH, W., & YER, L. (2000). The impact of the employee-organization relationship on temporary employees' performance and attitude: testing a Singaporean sample. International Journal of Human Resource Management, 11(2), 366-388.

KRAIMER, M., WAYNE, S., LIDEN, R., & SPARROWE, R. (2005). The Role of Job Security in Understanding the Relationship Between Employees' Perceptions of Temporary Workers and Employees' Performance. Journal of Applied Psychology, 90(2), 389-398.

KRAUSZ M , SAGIE A. & BIDERMANN Y. (2000) - Actual and Preferred Work Schedules and Scheduling Control as Determinants of Job-Related Attitudes, - Journal of vocational behaviour – vol 56 n° 1 ; 1-11

KRAUSZ M. (2000) : Effects of short term and long term preference for temporary work upon psychological outcomes – International journal of manpower – 21/8 p. 635-647

KRAUSZ M., BRANDWEIN T. & FOX S. (1995) : Work attitudes and emotional responses of permanent, voluntary and involuntary temporary help employees : an exploratory study – Applied psychology : an international review , 44 , 217 – 232

KUNDA G., BARLEY SR. & EVANS J (2002) : Why do contractors contract? the experience of highly skilled professionals in a contingent labour market – industrial and labor relations review – vol 55 n° 2

KVASNICKA, M. & WERWATZ, A. (2003) : Temporary Agency Workers—Their Employment Conditions and Prospects - Economic Bulletin, Vol. 40(12), p.437-445

L'HORTY Y. (1999) : l'emploi précaire en France – Regards sur l'actualité n°249, p.15

LANDIS JR, KOCH GG (1977) : The measurement of observer agreement for categorical data. Biometrics vol 33, p.159-174.

LAPALME M.E. & DOUCET O. (2004) : Les récents développements dans l'étude de l'engagement des employés : la redondance persiste – Actes du congrès de l'AGRH – ESG – Université du Québec à Montréal

LAUTSCH, B. (2002). Uncovering and Explaining Variance in the Features and Outcomes of Contingent Work. Industrial and Labor Relations Review, 56(1), 23-43.

LAWLER E.J. (1992) : Affective attachment to nested groups : a choice process theory – Americain sociological review – vol 57, p 327-339

LEBAUBE A. (1988) : L'emploi en miettes – Paris - Hachette coll. « mutations »

LEE, K., CARSWELL, J., & ALLEN, N. (2000). A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations With Person- and Work Related Variables. Journal of Applied Psychology, 85(5), 799-811.

LEE, T. W. & JOHNSON, D. R. (1991) The effects of work schedule and employment schedule on the organizational commitment and job satisfaction of full versus part time employees, Journal of Vocational Behavior, 38(2), pp. 208--224.

LEFEVRE G ; MICHON F. ; VIPREY M. (2001) : Les stratégies des entreprises de travail temporaire – rapport IRES / MATISSE – ministère de l'emploi et de la solidarité

LEIBENSTEIN, H. (1982). The Prisoners' Dilemma in the Invisible Hand: An Analysis of Intrafirm Productivity. American Economic Review, 72(2), 92-97.

LEFORESTIER I. (2001) : Les diverses formes d'insécurité par rapport à l'emploi dans un contexte organisationnel positif : déterminants et conséquences sur les attitudes et le bien-être des salariés - thèse de doctorat en sciences de gestion - IAE Aix en Provence

LEMIRE L. & SABA (2005) : Le contrat psychologique et l'engagement organisationnel : exploration dans une orgnaisaiton publique et une firme privée – 14ème conférence internationale de management stratégique - Angers

LEVY-LEBOYER C. (1998) La motivation dans l'entreprise – modèles et stratégies – éditions d'organisation

LEWIN K. (1951): Field theoriy in social sciences – New York, Harper & Row

LIDEN R, WAYNE S, KRAIMER M, SPARROWE R (2003) : the dual commitment of contingent workers : an examination of contingents' commitment to the agency and the organization - Journal of organizational behaviour – vol 24 – pp 609-625

LIKERT, R. (1932), : A Technique for the Measurement of Attitudes - Archives of Psychology vol 140: pp. 1-55

LINDBECK, A., & SNOWER, D. (1996) "Reorganization of Firms and Labor-Market Inequality", American Economic Review, Papers and Proceedings, 86, 315-21.

LIPSET, S. (1992). The Work Ethic, Then and Now. Journal of Labor Research, 13(1), 45-54.

LOCKE E.A. ; LATHAM G.P. & EREZ M. (1988) : The determinants of goal commitment – Academy of management review, vol 13, p 23-39

LODAHL, T.M. & KEJNER, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. Journal of Applied Psychology, 49(1), p.24-33.

LUCAS R. (1977) : Hedonic wages equation and psychic wages in the return to schooling – American economic review – vol 67/4, p 549 558

MACAIRE S, MICHON F (2002) : L'intérim en France – Rapport national pour la fondations européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail - Dublin

MAC AULAY B., ZEITZ G. & BLAU G. (2006) : Testing a push/pull theory of work commitment among arganizational professionals - The Social Science Journal vol 43 p.571–596

MAC CAUL H.S. & HINTZ V.B.(1995) : Assessing organizational commitment : an employee's global attitude toward the organization – Journal of applied behavioral sciences – vol 31, p 80-90

MAC CALLUM, R. C., WIDAMAN, K. F., ZHANG, S. B., & HONG, S. H. (1999). Sample size in factor analysis. Psychological Methods, 4(1), p. 84-99.

MAC CALLUM, R. C., & BROWNE, M. W. (1993). The use of causal indicators in covariance structure models: Some practical issues. Psychological Bulletin, 114 (3), p. 533–541

MAC CLURG, L. (1999). Organisational commitment in the temporary-help service industry. Journal of applied Management Studies, 8, 5-26.

MAC CLELLAND, G. H. AND C. M. JUDD (1993), "Statistical Difficulties of Detecting Interactions and Moderator Effects," *Psychological Bulletin*, vol 114 (2), p. 376-390

MAC DONALD, D., & MAKIN, P. (2000). The Psychological Contract, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Temporary Staff. Leadership and Organization Development Journal, 21(March), 84-91. ..

MAC ELROY J.C. ; MORROW P.C. & LACZNIAK R.N. (2001) : External organizational commitment – Human resource management review – vol.11 (2001) pp. 237-256

MAC FARLIN, D. B.; SWEENEY, P.D. (1992) : Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes - Academy of Management Journal, Vol. 35(3), p.626- 638

MAC GEE, G.W., FORD, R.C. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment : reexamination of the affective and continuance commitment scales. Journal of Applied Psychology 72 (4), 638–642.

MAC KEOW T. (2003) : commitment from a contractor workforce ? – International journal of manpower – vol 24 n° 2 – p. 169

MAC LEAN PARKS, J. AND D.L. KIDDER. (1994). "Till Death Do Us Part: Changing Work Relationships in the 1990s." Trends in Organizational Behavior 1: 111-136.

MAC LEAN PARKS, J., KIDDER, D., & GALLAGHER, D. (1998). Fitting square pegs into round holes: mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract. Journal of Organizational Behavior, 19, 697-730.

MAC MURRAY A & SCOTT D (2003) : work value ethic : a new construct for measuring work commitment – journal of academy of business, Cambridge – vol2 n°2 – pp 505-509

MACKENZIE, S., PODSAKOFF, P., & JARVIS, C. (2005). The Problem of Measurement Model Misspecification in Behavioral and Organizational Research and Some Recommended Solutions. Journal of Applied Psychology, 90(4), 710-730.

MAGENAU J.M. & MARTIN J.E. (1988) : Dual and unilateral commitment among stewards and rank-and-file union members – Academy of management journal – vol 31, p 359-376

MALHOTRA N. (2006) : Etude marketing avec SPSS – Pearson education

MALLET L. & TEYSSIER F. (1992) : Sureffectif et licenciement économique – Droit social n° 4 – avril - p. 348-359

MALLON M. & DUBERLEY J. (2000) : Managers and professionals in the contingent workforce – Human resource management journal – Vol 10 n° 1 – pp 33- 47

MANGUM G. ; MAYALL D. & NELSON K. (1985) : The temporary help industry, a response to the dual internal market – Industrial and labor relations review – vol 38 n°4

MANKIW N.G. (1998) : Principes de l'économie – Economica , Paris

MANNHEIM B, BARUCH Y & TAL J (1997) : alternative model for antecedent and outcomes of work centrality and job satisfaction of high tech personnel – Human relations – vol 50 n° 12 – pp 1537-1562

MANPOWER - Institut de recherches prospectives en ressources humaines (1999) : Le travail temporaire et les français : pratique et image – collection études

MANPOWER - Institut de recherches prospectives en ressources humaines (1999) : Profession intérimaire – collection études

MANPOWER - Institut de recherches prospectives en ressources humaines (2002) : Baromètre de l'innovation en management – collection études

MANVILLE C (2005) Perceptions de justice et implication organisationnelle : le cas des salariés contingents ; Thèse de doctorat en sciences de gestion Université Montpellier II,

MARCH J.G. & SIMON H.A. (2005 / 1958) : Les organisations – 3ème édition - Dunod – Paris

MARDSEN D. (2001) : Marchés du travail et différenciations sociales : vers une refondation de la relation salariale ? – 8èmes journées de sociologie du travail – LEST, Aix-en-Provence

MARLER J., BARRINGER M., MILKOVICH G. (2002) : Boundaryless and traditional contingent employees : worlds apart – Journal of organizational behaviour vol. 23 n°4 p 425-454

MARLER, J., G. MILKOVICH AND M. BARRINGER (1998) : Boundaryless Organizations and Boundaryless Careers: An Emerging Market of High-Skilled Temporary Work, papier presentéd à la conference annuelle de l'Academy of Management - San Diego.

MARSDEN P. ; KALLEBERG A. ; COOK, C.R.. (1993) : Gender Differences in Organizational Commitment - Work & Occupations, Vol. 20 n°3, 368-391

MARSH, H. W. (1996). Positive and negative global self-esteem: A substantively meaningful distinction or artifactors? - Journal of Personality and Social Psychology, 70, 810–819.

MARTIN C. (2002) – Emplois atypiques et conditions de travail dans l'industrie automobile française - mémoire DEA « gestion et dynamique des organisations » – Université Paris 10

MASTERSON S.S., LEWIS K., GOLDMAN B.M. & TAYLOR M.S. (2000) : integrating justice and social exchange : the differing effects of fair procedures and treatment on work relationships –Academy of management journal – vol 43 – pp738-748

MATHIEU, J. E. & ZAJAC, D. M. (1990) A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment, Psychological Bulletin, 108(2), pp. 171-194.

MATUSIK SF. HILL CW. (1998) : the utilisation of contingent work, knowledge creation and competitive advantage – academy of management review – vol 23 – pp 680-697

MAUNO S. & KINNUNEN U. (2002) Perceived job insecurity among dual-earner - Journal of Occupational & Organizational Psychology, Vol. 75(3), p.295-314

MAUNO S. ; LESKINNEN E. & KINNUNEN U. (2001) : Multi wave, multi variable model of job insecurity : applying different scales in studying stability of job insecurity – Journal of organizational behaviour - vol 22 ; 919-937

MAURIN (2002) : L'égalité des possibles : la nouvelle société française – Paris Seuil

MAYER R.C & SCHOORMAN F.D. (1992) : Predicting participation and production outcomes through two dimensional model of organizational commitment – Academy of management journal – vol 35 p 671-684

MEILI J. (1961) : Les attitudes dans les réactions affectives – in Duicker & al. (eds) « Les attitudes, symposium de psychologie scientifique de langue francaise » - Bordeaux

MELS, G. (2006) LISREL for Windows: Getting Started Guide Lincolnwood, IL: Scientific Software International, Inc

MERLE A ; CHANDON J.L. & ROUX E. (2007) : La valeur perçue de la customisation de masse : conceptualisation et mesure - working paper n° 790 - CEROG – IAE Aix en Provence

MERTON R.K., FISKE M. & KENDALL P.L. (1990) : The focused interviews : a manual of problems and procedures – New York – Free press.

MEYER J P.; ALLEN N J.; SMITH CA. (1993) Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. Journal of Applied Psychology, Vol. 78 Issue 4, p538, 14p

MEYER J.P. & ALLEN N. (1997) : Commitment in the workplace – London- Sage publications

MEYER J.P. & HERSCOVICH L. (2001) : Commitment in the workplace : toward a general model - Human resource management review 11(2001) 299-326

MEYER J.P. , ALLEN N. & SMITH C.A. (1993) : Commitment to organizations and occupations. Extension and test of a three component conceptualization – Journal of applied psychology, vol 78

MEYER, J.P. ET ALLEN, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment - Human Resource Management Review, 1, p.61-89.

MEYER, J.P., ALLEN, N.J., GELLATLY, I.R. (1990). Affective and Continuance Commitment of Concurrent and Time-Lagged Relations. Journal of Applied Psychology 75 (6), 710–720.

MEYER, JOHN P.; ALLEN, N J.(1984) Testing the 'Side-Bet Theory' of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations.- Journal of Applied Psychology, Vol. 69(3), p.372-378

MEYER J.P, ALLEN N.J. & TOPOLNYSKY L. (1998) : Commitment in a changing world of work – Canadian psychology – vol 39, p 83-93

MEYER, J. P., STANLEY, D. J., HERSCOVITCH, L., & TOPOLNYTSKY, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization. Journal of Vocational Behavior, vol 61, p.20–52.

MICHEL S. (1994) Motivation, satisfaction et implication – extrait de l'ouvrage « management, aspects humains et organisationnels » – PUF fondamental

MILES M.B. & HUBERMAN A.M. (2003) : L'analyse des données qualitatives – Bruxelles, De Boeck

MILES R.E. & SNOW C.C (1996) : Twenthy-first century careers- - in Arthur & Rousseau (ed.) : "the boundaryless careers : principles for a new organizational era" – Oxford, university press.

MILLER S.M. (1981) : Predictability and human stress : toward clarification of evidence and theory. In L; Berkowitz (Ed) Advances in experimental social psychology – new York – academic press – pp 203-256

MILLWARD, L., & HOPKINS, L. (1998). Psychological Contracts, Organizational and Job Commitment. Journal of Applied Social Psychology, 28(16), 1530-1556.

MIRELS H.L. & GARETT J.B. (1971) : The protestant ethic as a personality variable – Journal of consulting and clinical psychology – vol 36, p 40-44

MIRVIS P.H. & HALL D.T. (1994) : Psychological success and the boundaryless carreer – Journal of organizational behaviour – vol 15 pp. 365-380

MOHR, G. B. (2000). The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: A longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal of Organizational Behavior, 21,* 337–359.

MOIDEENKUTTY, U., BLAU, G., KUMAR, R., & NALAKATH, A. (2001). Perceived organizational support as a mediator of the relationship of perceived situational factors to affective organizational commitment. Applied Psychology: An International Review, 50, 615-634.

MOORMAN R & HARLAND L (2002) : temporary employees as good citizens : factors influencing their OCB performance – Journal ob business and psychology – vol 17 n° 2 – pp171-187

MORIN P. (1997) : La grande mutation du travail et de l'emploi – Paris, éditions d'organisation

MORRIS, M., & VEKKER, A. (2001). An Alternative Look at Temporary Workers, Their Choices, and the Growth in Temporary Employment. Journal of Labor Research, 22(2), 373-390.

MORROW P. C. (1983) Concept redundancy on organizational research : the case of work commitment – Academy of management review vol 8(3) – p. 486-500

MORROW, P.C. (1993). The Theory and Measurement of Work Commitment. Greenwich, CT. JAI Press.

MORROW P.C. ; EASTMAN K. & Mc ELLROY J.C. (1991) : Concept redundancy and rater naivety in organizational research – Journal of applied social psychology – vol 21, p 219-232

MORROW, P., & MCELROY, J. (1986). On assessing measures of work commitment. Journal of Occupational Behavior, vol 7(2), p.139-145.

MORROW P.C. & GOETZ J.F. (1988) : Professionalism as a forme of work commitment – Journal of vocational behavior vol 32, p 92-111

MORROW P.C. & WIRTH R.E. (1989) : Work commitment among salaried professionals – Journal of vocational behavior vol 34, p 40-56

MORROW, P., & MCELROY, J. (2001). Work commitment: Conceptual and methodological developments for the management of human resources. Human Resource Management Review, p. 177.

MORSE N.C. & WEISS R.S. (1955) : The function and meaning of work and the job – American sociological review – vol 20, p 191-198

MOTTAZ, C. (1989). An analysis of the relationship between attitudinal commitment and behavioral commitment. The Sociological Quarterly, 30, 142-158

MOUTOU C. (1997) : Intérim subi, intérim choisi et valorisation des domaines de vie. Psychologie du travail et des organisations, vol. 3, (1), p.143-153.

MOWDAY, R. T., PORTER, L. W. & STEERS, R. M. (1982) Employee-Organization Linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover (New York, Academic Press).

MOWDAY, R. T., STEERS, R. M. & PORTER, L. W. (1979) The measurement of organizational commitment, Journal of Vocational Behavior, 14(2), pp. 224--247.

MUELLER, C., WALLACE, J., & PRICE, J. (1992). Employee Commitment. Work & Occupations, 19(3), 211.

NAQUIN, S., & HOLTON III, E. (2002). The Effects of Personality, Affectivity, and Work Commitment on Motivation to Improve Work Through Learning. Human Resource Development Quarterly, 13(4), 357-376.

NARDONE T. & POVLIKA A. (1989) : on the definition of "contingent work" – Monthly labor review – 12/89 ; 9-16

NÄSWALL, K., & DE WITTE, H. (2003). Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables. Economic & Industrial Democracy, 24(2), 189.

NEVEU J.P. (1993) : L'intention de départ volontaire chez le cadre : contribution à l'étude du roulement de personnel – Thèse de doctorat en sciences de gestion – université de Toulouse 1.

NEVEU J.P. (2002) : L'implication du salarié : du pourquoi au pour quoi - extrait de « L'implication au travail » –Paris, Vuibert p 21-42

NEVEU J.P & IGALENS J. [2002] : Les syndiqués face au syndicat extrait de « L'implication au travail » – Paris, Vuibert p 113-126

NEVEU J.P. (2003) : Théories de l'implication – in « Encyclopédie des ressources humaines » – Vuibert, Paris p. 699-705

NEWTON Mc CLURG L. (1999) : organizational commitment in the temporary help service industry – Journal of appled management studies – vol 8 n° 1 – pp 5-26

NEWTON, T., & KEENAN, A. (1983). Is work involvement an attribute of the person or the environment?. Journal of Occupational Behavior, 4(3), 169-178.

NICOLE DRANCOURT (1992) : L'idée de précarité revisitée – DARES - Revue Travail et emploi n° 52

NILES, F. (1999). Toward a Cross-Cultural Understanding of Work-Related Beliefs. Human Relations, 52(7), 855-867. ..

NOLAN, J., WIEHERT, I., & BURCHELL, B. (2000). Job insecurity, psychological well-being and family life.

NOLLEN, S. (1996). Negative Aspects of Temporary Employment. Journal of Labor Research, 17(4), 567-582.

NORDENMARK, M. (1999). Employment Commitment and Psychological Well-being among Unemployed Men and Women. Acta Sociologica (Taylor & Francis Ltd), 42(2), 135-146.

NORUSIS, M. J. (1993): Spss professional statistics. SPSS, Chicago.

NUNNALLY, J. C. & BERNSTEIN, I. H. (1994). Psychometric Theory, 3ème édition , McGraw-Hill, New York.

O'CONNOR, B. P. (2000). SPSS and SAS programs for determining the number of components using parallel analysis and Velicer's MAP test - Behavior Research Methods, Instrumentation, and Computers, 32, 396-402

OLIVER, N. (1990). Rewards, investments, alternatives and organizational commitment: Empirical evidence and theoretical development. Journal of Occupational Psychology, 63(1), 19-31.

O'REILLY, C. & CHATMAN, J. (1986) Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior, Journal of Applied Psychology, 71(3), pp. 492-499.

O'REILLY, J. (1992). Banking on flexibility: a comparison of the use of flexible employment strategies in the retail banking sector in Britain and France . International Journal of Human Resource Management, 3(1), 35-58.

ORGAN D; & RYAN K. (1995) A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behaviour - Personnel Psychology - Vol. 48 /4, p775-802, 28p
p. 538-551

ORPEN, C. (1993) : The effect of organizational cultural norms on the relationships between personnel practices. Journal of Psychology, 127(5) 577-581

PAILLE, P., 2002. L'engagement normatif : essai de reconstruction. Psychologie du Travail et des Organisations 8 (3), 69–96.

PAILLE P. ET ERTUL S. (2003). L'engagement en formation : essai d'extension du modèle de Meyer et Allen (1991). 71ème Congrès de l'Association canadienne française pour l'avancement des sciences, Rimouski, Québec, mai 2003

PAILLE, P., 2004 : Examen empirique sur le caractère multidimensionnel de l'engagement normatif et sur les liens avec les engagements affectif et continu - Psychologie du Travail et des Organisations 10, 327-339.

PALMERO S. (1999) La gestion des salariés à temps partiel en milieu industriel. Une recherche qualitative. Working paper - IAE Aix en Provence

PARKER S. ; GRIFFIN M. ; SPRIGG C & WALL T. (2002) : Effect of temporary contracts on perceived work characteristics and job strain : a longitudinal study – Personnel psychology – automne 2002 – vol 55 n° 3 ; 689-720

PASEWARK W.R. & STRAWSER J.R. (1996) : the determinants and outcomes associated with job insecurity in a professional accounting environment – Behavioral research in accounting – vol 8 – 91-110

PAUGAM S. (2000) : Le salarié de la précarité : les nouvelles formes d'intégration professionnelles – Paris – PUF – collection « le lien social »

PAUGAM S. (2003) : Les deux dimensions de la précarité professionnelle – extrait de « l'encyclopédie des ressources humaines » – Paris - Vuibert - pp.1137 - 1144

PAUL, R., & TOWNSEND, J. (1998). Managing the Contingent Workforce -- Gaining the Advantages, Avoiding the Pitfalls. Employee Responsibilities & Rights Journal, 11(4), 239-252.

PAULLAY, I., ALLIGER, G., & STONE-ROMERO, E. (1994). Construct Validation of Two Instruments Designed to Measure Job Involvement and Work Centrality. Journal of Applied Psychology, 79(2), 224-228.

PEARCE J. (1993) : Toward an organizational behavior of contract laborers – Academy of management journal vol 35 n°5 ; 1082-1096

PEARCE, J., & RANDEL, A. (1998). The actual job insecurity of contingent workers: effects of trust and social capital.- Paper presented to the Academy of Management Conference, San Diego, Aout 1998.

PEARCE, J.L. (1998). Job insecurity is important, but not for the reason you might think: the example of contingent workers. In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), Trends in Organizational Behavior (31-46). New York: Wiley.

PEDHAZUR, E. J., & PEDHAZUR SCHMELKIN, L. (1991). Measurement, design, and analysis : an integrated approach – Hillsdlale NJ, Lawrence Erlbaum

PENLEY L.E. & GOULD S. : Etzioni's model of organizational involvement : a perspective to understanding commitment to organizations – Journal of organizational behavior vol 9 p 43-59

PERRILLEUX, T. (1997) : Le travail des épreuves : dispositifs de production et formes de souffrance dans une entreprise industrielle – Paris ; thèse de l'école des hautes études en sciences sociales

PERROT A. (1992) : Les nouvelles théories du marché du travail – Paris, éd. La Découverte.

PERRY J.L (1996) : Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity - Journal of Public Administration Research & Theory Vol. 6(1), p.5-24

PETERSON R.A. (1994) : A meta analysis of Cronbach's coefficient Alpha – Journal of consumer research – vol. 21-2 p. 381-393.

PEYRAT- GUILLARD D. (2002) : Les antécédents et les conséquences de l'implication au travail – extrait de « L'implication au travail » – Paris - Vuibert

PIALOUX M. GORGEU A. & MATHIEU R. (1998) : Organisation du travail et gestion de la main d'œuvre dans la filière automobile – Dossier du Centre d'études de l'emploi n° 14 – Paris - La documentation française

PING R. (1995) : A parsimonious estimating technique for interaction and quadratic latent variables - Journal of Marketing Research, vol 32 , p. 336-347

PITTINSKY T.L. & SHIH M. (2004) : Organizational Commitment and Worker Mobility in Positive Perspective. American Behavioral Scientist, vol 47(6), p791-807

POITOU J.P. (1974) : La dissonance cognitive – Paris ,Armand Colin

POLIVKA, A. E. & NARDONE, T. (1989) On the definition of 'contingent work,' Monthly Labor Review, 112(4), pp. 9-16.

PORTER, L.W., R.M. STEERS, R.T. MOWDAY ET P.V.BOULIAN. (1974). "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians", Journal of applied psychology, 59(5), p.603-609.

PORTER L.W, CRAMPON W.J. & SMITH F.J. (1976) : Organizational commitment and managerial turnover : a longiyudinal study – Orgnzational behavior and human decision process vol 15 p 87-98

POSTHUMA, R., & DWORKIN, J. (1997). The Joint Employer, the NLRB, and Changing Rights for Contingent Workers. Labor Law Journal, 48(1), p.19.

POSTHUMA, R., CAMPION, M., & VARGAS, A. (2005). Predicting Counterproductive Performance Among Temporary Workers: A Note. Industrial Relations, 44(3), p. 550-554

PRASAD, P., & PRASAD, A. (2000, July). Stretching the Iron Cage: The Constitution and Implications of Routine Workplace Resistance. Organization Science, vol 11(4), p.387-403

PRAT DIT HAURET C. (2006) : L'implication organisationnelle et la satisfaction au travail sont-ils des concepts pertinents pour les experts-comptables stagiaires ?- Comptabilité-Contrôle-Audit, mai.

PREACHER, K. J., & HAYES, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models - Behavior Research Methods, Instruments, & Computers, 36(4), 717-731.

PREACHER, K.J., & MACCALLUM, R.C. (2003). Repairing Tom Swift's electric factor analysis machine. Understanding Statistics, vol 2, p. 13-43.

PRYOR, R., & DAVIES, R. (1989). A Comparison Of Conceptualizations Of Work Centrality. Journal of Organizational Behavior, vol 10(3), p.283-289.

PURCELL, K. (1998). In-sourcing, Outsourcing, and the Growth of Contingent Labour as Evidence of Flexible Employment Strategies. European Journal of Work & Organizational Psychology, 7(1), 39-59.

QUINLAN, M., & BOHLE, P. (2004). Contingent work and occupational safety. A multidisciplinary approach Melbourne, Mac Millan

QUIVY R. & VAN CAMPENHOUT L. (1988) : Manuel de recherche en sciences sociales – Paris, Dunod

RABINOWITZ S. & HALL D.T. (1977) : Organizational research on job involvement – Psychological bulletin, Vol 84, p.265-288

RAMAUX C. (1994) : Comment s'organisent le recours aux CDD et à l'intérim – revue Travail et emploi n°58, janvier – p. 55-76

RAMAUX C. (2006) : Emploi, éloge de la stabilité – Paris , 1001 nuits

RANDALL, D., & COTE, J. (1991). Interrelationships of Work Commitment Constructs. Work & Occupations, 18(2), 194-211.

RANDALL, D.M. & O'DRISCOLL, M. P.(1997) Affective Versus Calculative Commitment: Human Resource Implications - Journal of Social Psychology, Vol. 137(5), p606-617

REDMAN, T., & SNAPE, E. (2005). Unpacking Commitment: Multiple Loyalties and Employee Behaviour. Journal of Management Studies, 42(2), 301-328.

REICHERS, A (1985): Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. - Academy of Management Review, Vol. 10 - 3, p 465-476

REICHERS, A. (1986). Conflict and Organizational Commitments. Journal of Applied Psychology, 71(3), 508-514.

REIX R. (1997) : Flexibilité –in « Encyclopédie de gestion » , Simon Y & Joffre P. (eds) – Paris Economica

REVEL D. (2001) : La précarité professionnelle au masculin et au féminin – Paris l'Harmattan coll. Logiques sociales

RHOADES, L. & EISENBERGER, R.(2002) : Perceived Organizational Support: A Review of the Literature - Journal of Applied Psychology - Vol. 87(4), p. 698-705

RIFKIN J.(1997) : La fin du travail – Paris, La découverte

RIIPINEN, M. (1996). The Relation of Work Involvement to Occupational Needs, Need Satisfaction, Locus of Control, and Affect. Journal of Social Psychology, 136(3), 291-303.

RINGLE, C. M., WENDE, S., AND WILL, A. (2005). SmartPLS – Version 2.0.- Universität Hamburg, Hamburg. http://www.smartpls.de.

ROBINSON, S.L., M.S. KRAATZ AND D.M. ROUSSEAU (1994) "Changing Obligations and the Psychological Contract: A Longitudinal Study." Academy of Management Journal 37: 137-152.

ROBERTS K.H., GLICK W.H. & ROCHFORD N.L. (1982) : A frame of reference approach to investigate part-time and full time workers among cultures – International review of appled psychology – vol 31, p 327-343

ROEHLING M, CAVANAUGH M, MOYNIHAN L, & BOSWELL W (2000) : The nature of the new employment relationship : a content analysis of the practitioner and academic literatures – Human resource management – vol 39 n° 4 – p 305-320

ROETHLISBERGER F.G & DICKSON W.J (1939/2003) Management and the Worker - Routledge

ROGER J. K. (1995) : Just a temp ; experience and structure of alienation in temporary clerical employment – Work and occupation – vol 22 n° 2 p. 137-166

ROJOT J. (1992) : Flexibilité de la main d'œuvre dans les entreprises, expériences nationales in « Politiques économiques et sociales » – Paris , l'Harmattan.

ROMELAER P. (2005) : L'entretien de recherche – in « Management des ressources humaines, méthodes de recherche en sciences humaines et sociales », P. Roussel & F. Wacheux (dir.) – Bruxelles, De Boeck

ROSENBERG, M. J. & HOVLAND, C. I. (1960) : Cognitive, affective, and behavioural components of attitudes, in Hovland, C. I. & Rosenberg, M. J. (Ed.). Attitude Organisation and Change: An Analysis of Consistency Among Attitude Components (pp.1-14), New Haven, CT: Yale University Press

ROSKIES E. & LOUIS GUERIN C. (1990) : job insecurity in managers : antecedents and consequences – Journal of organizational behavior – vol 11(5) – 345-360

ROSKIES E. LOUIS GUERIN C. & FOURNER C. (1993) : Coping with job insecurity : how does personality make a difference ? – Journal of organizational behavior – vol 14(7) – 617-631

ROTTER, J.B. (1966). Generalized expectancies of internal versus external control of reinforcements. Psychological Monographs, vol 80

ROUSSEAU D. & LIBUSER C. (1997) : Contingent workers in high risk environments – California management review vol. 39 n° 2 p 103-123

ROUSSEAU D. (1989) : Psychological and implied contracts in organizations – Employee responsabilities and rights journal , vol2 n°2 ; 121-139

ROUSSEAU D.M. & PARKS J.M. (1993) : the contracts of individuals and organizations – In L.L. Cummings & B.M. Staw (Eds) : Research in organizational behaviour – Greenwitch C.T. - JAI press – pp 1- 43

ROUSSEL P., DURRIEU F., CAMPOY E. & EL AKREMI A. (2002) : Méthodes d'équations structurelles : recherche et applications en gestion – Paris, Economica coll. Gestion

ROUSSEL P. (2005) : Méthodes de développement d'échelles pour questionnaires d'enquête – in « Management des ressources humaines, méthodes de recherches en sciences humaines et sociales » ; sous la direction de Roussel P. & Wacheux F. – Bruxelles, De Boeck.

ROUSSEL P. (2005) : Méthode de développement d'échelles pour questionnaires d'enquête - in « Management des ressources humaines, méthodes de recherche en sciences humaines et sociales », P. Roussel & F. Wacheux (dir.) – Bruxelles, De Boeck

RUNCIMAN, W.G. (1966). Relative deprivation and social justice. Berkeley: University of California Press.

RYAN, J. (2002). Work values and organizational citizenship behavior : values that work for employees and organizations. Journal of Business & Psychology, 17(1), 123-132. ..

SAGER JK. & JOHNSON MW. (1989) : Antecedents and outcomes of organizational commitment : a study of sales people – Journal of personal selling and sales management – vol9 , p 30-41

SAKS A.M. MUDRACK P.E. & ASHFORD B.E. (1996) : The relationship between the work ethic, job attitude, intention to quit and turnover for temporary service employees – Canadian journal of administrative sciences , 13 , 226-236.

SALANCIK G.R. (1977) : Commimtent and the control of organizational behavior and belief – in Staw & Salancik (eds) "New directions in organizational behavior" – Chicago St Clair press

SALANCIK G.R. & PFEFFER J. (1978) : A social information processing approach to job attitudes and task design – Administrative science quarterly, vol 23 p 224-253

SAVALL H. & ZARDET V. [2004] : Recherche en sciences de gestion : approche qualimétrique – Paris ; Economica.

SCHABRACQ M.J. & COOPER C.L. (1997) : Flexibility of labor, well-being and stress – International journal of stress management – Vol 4 pp259-274

SCHLOSSER, F., TEMPLER, A., & GHANAM, D. (2006). How Human Resource Outsourcing Affects Organizational Learning in the Knowledge Economy. Journal of Labor Research, 27(3), 291-303. .

SCHMITT N.W. & STULTZ D.M. (1985) : Factors defined by negatively keyed items : the results of careless respondants ? – Applied psychological measurement – vol 9, p367-373.

SCHRIESHEIM, C. A., EISENBACH, R. J., & HILL, K. D. (1991). The effect of negation and polar opposite item reversals on questionnaire reliability and validity: An experimental investigation. Educational and Psychological Measurement, 51, 67–78.

SCHRIESHEIM, C. A., POWERS, K. J., SCANDURA, T. A., GARDINER, C.C. AND LANKAU, M. J. (1993). `Improving construct measurement in management research: Comments and a quantitative approach for assessing the theoretical content adequacy of paper-and-pencil survey-type instruments', Journal of Management, 19, 385-417.

SCHRIESHEIM, C. A., & EISENBACH, R. J. (1995). An exploratory and confirmatory factor-analytic investigation of item wording effects on the obtained factor structures of survey questionnaire measures. Journal of Management, vol 21, p.1177–1193.

SELS L., JANSSEN M. & VAN DEN BRANDE I. (2004) : assessing the nature of psychological contracts : a validation of six dimensions – Journal of organizational behaviour – vol 25 – 461-488

SENNET R. [2000] Le travail sans qualités – Paris, Albin Michel

SETTOON, R. P.; BENNETT, N. ; LIDEN, R.C. (1996) : Social Exchange in Organizations: Perceived Organizational Support, Leader -- Member Exchange, and Employee Reciprocity. - Journal of Applied Psychology, Vol. 81-3, p.219-227

SHAMIR, B. (1986). Protestant work ethic, work involvement and the psychological impact of unemployment. Journal of Occupational Behavior, 7(1), p. 25-38.

SHAMIR, B. (1991). Meaning, Self and Motivation in Organizations. Organization Studies (Walter de Gruyter GmbH & Co. KG.), 12(3), p. 405.

SHARMA, S, DURAND R.M & GUR-ARIE O. (1981) : Identification and Analysis of Moderator Variables - Journal of Marketing Research, vol 18, p. 291-300

SHARMA, S., MUKHERJEE S.., KUMAR ,A. & , DILLON W. (2005) : A simulation study to investigate the use of cutoff values for assessing model fit in covariance structure models - Journal of Business Research 58 935– 943

SHELDON, M. E. (1971) Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization, Administrative Science Quarterly, 16, pp. 142-150.

SHOEMAKER, D., SNIZEK, W., & BRYANT, C. (1977). Toward a Further Clarification of Becker's Side-Bet Hypothesis as Applied to Organizational Commitment. Social Forces, 56(2), p. 598-603.

SHORE L. & WAYNE, S.J. (1993) : Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment With Perceived Organizational Support. Journal of Applied Psychology, Oct93, Vol. 78 Issue 5, p774, 7p

SHORE, L. M. & TETRICK, L. E. (1991) A construct validity study of the survey of perceived organizational support, Journal of Applied Psychology, 76(3), pp. 637-643.

SHORE, L.M. AND L.E. TETRICK. (1994). The Psychological Contract as an Explanatory Framework in the Employment Relationship. Trends in Organizational Behavior vol 1, p.91-109.

SIAS P.M. ; KRAMER M.W. ; JENKINS E. (1997) : A comparison of the communication behaviours of temporary employees and new hires – Communication research – vol 24 n° 6

SILLA, I., GRACIA, F., & PEIRÓ, J. (2005). Job Insecurity and Health-Related Outcomes among Different Types of Temporary Workers. Economic & Industrial Democracy, 26(1), 89-117. .

SINGER, M., & SINGER, A. (1986). Individual Differences and the Escalation of Commitment Paradigm. Journal of Social Psychology, vol 126(2), p197.

SINGH, V. & VINNICOMBE, S. (2000) : What does “commitment” really mean? - Personnel Review - Vol. 29 /1, p228-254

SLATTERY, J., SELVARAJAN, T., & ANDERSON, J. (2006). Influences of new employee development practices on temporary employee work-related attitudes. Human Resource Development Quarterly, 17(3), 279-303

SLOBODA B. (1999) : Psychological experiences of contingent workers and their work and organizational outcomes – Dissertation doctorale – Université de Houston, département de psychology.

SMID, G., VAN HOUT, E., & BURGER, Y. (2006). Leadership in organisational change: Rules for successful hiring in interim management. Journal of Change Management, 6(1), 35-51

SMITH, V. (2001) : Teamwork versus tempwork: Managers and the dualisms of workplace restructuring. In K. Campbell, D. Cornfield, & H. McCammon (Eds.), Working in restructured workplaces: New directions for the sociology of work. Thousands Oaks, CA: Sage.

SNAPE E & REDMAN, T (2003) An Evaluation of a Three-Component Model of Occupational Commitment: Dimensionality and Consequences Among United Kingdom Human Resource Management Specialists.. Journal of Applied Psychology, Vol. 88 -1, p162-159

SNIR, R., & HARPAZ, I. (2002). To Work or Not to Work: Nonfinancial Employment Commitment and the Social Desirability Bias. Journal of Social Psychology, 142(5), 635-644.

SOMER M. & BIRNBAUM, D. (2000). Exploring the Relationship between Commitment Profiles and Work Attitudes, Employee Withdrawal, and Job Performance. Public Personnel Management, 29(3), 353.

SOMERS, M. (1993). A test of the relationship between affective and continuance commitment using non-recursive models. Journal of Occupational & Organizational Psychology, 66(2), 185-192.

SPARROW, P.R. (1996). Transitions in the Psychological Contract: Some Evidence from the Banking Sector. Human Resource Management Journal , vol 6 p.75-92.

SPECTOR P.E. (1986) perceived control by employees : a meta analysis of studies concerning autonomy and participation at work – human relations – vol 39 – pp1105-1016.

SPECTOR, P. E. (1988). Development of work locus of control scale. Journal of Occupational Psychology, 61, 335–340.

SIU, O., SPECTOR, P. E., COOPER, C. L., & YU, S. (2002). Managerial stress in Greater China: The direct and moderator effects of coping strategies and work locus of control. Applied Psychology: An International Review, 51, 608–632.

SPECTOR, P. E., COOPER, C. L., SANCHEZ, J. I., O'DRISCOLL, M., & SPARKS, K. (2002). Locus of control and well-being at work: How generalizable are western findings? Academy of Management Journal, 45, 453–466.

SPECTOR P. & FOX S. (2003) : Reducing subjectivity in the assessment of the job environment: development of the Factual Autonomy Scale (FAS) Journal of Organizational Behavior vol 24, p. 417–432

STAFFORD, E., JACKSON, P., & BANKS, M. (1980). Employment, work involvement and mental health in less qualified young people. Journal of Occupational Psychology, 53(4), 291-304. .

STAGNER (1954) : Dual allegiance as a problem of modern society – Personnel psychology vol 7, p 41-46

STAGNER R. & ROSEN H. (1965) : Psychology of union-management relations – California - Waldworth publishing company

STAMPER C.L & MASTERSON S.R. (2002) : insider or outsider ? how employee perceptions of insider status affect their work behaviour ? – journal of organizatonal behaviour – vol 23 – 875-894

STAW B. (1974) : Attitudinal and behavioral consequences of changing a major organizational reward, Journal of personality and social psychology – 29(6) p 742-751

STAW, B. (1976). Knee-deep in the big muddy: A study of escalating commitment to a chosen course of action. Organizational Behavior and Human Performance, 16(1), 27-44.

STAW B & SALANCIK G.R (EDS) (1977) : New directions in organizational behavior – Chicago St Clair press

STEERS, R. M. (1977) Antecedents and outcomes of organizational commitment, Administrative Science Quarterly, 22, pp. 46-56.

STEFFY B.D. & JONES J.W. (1988) : The impact of family and career planning variables on the organizational, career and community commitment of professional women – Journal of vocational behaviour – vol 32, p 196-212

STOREY, J., QUINTAS, P., TAYLOR, P., & FOWLE, W. (2002). Flexible employment contracts and their implications for product and process innovation. International Journal of Human Resource Management, 13(1), 1-18.

STORRIE, D. (2002). L'intérim dans l'union européenne – Rapport pour la fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie au travail - Dublin

STRATMAN, J., ROTH, A., & GILLAND, W. (2004). The deployment of temporary production workers in assembly operations: a case study of the hidden costs of learning and forgetting. Journal of Operations Management, 21(6), 689.

STINGLHAMBER, F., BENTEIN, K., & VANDENBERGHE, C. (2002). Extension of the three-component model of commitment to five foci: Development of measures and substantive test. European Journal of Psychology Assessment, 18, 123-138

SULLIVAN SE. (1999) : The changing nature of careers – journal of management – vol 25 – pp 457-484

SUMI, K. (2006, December). Factor structure of work commitment for japanese employees- Psychological Reports, 99(3), 907-910.

SUPIOT A. (1995) : Au-delà de l'emploi : Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe, rapport pour la Commission européenne (dir.), Paris, Flammarion

SVERKE M. & SJOBERG A. (1995) : Union Membership Behavior: The Influence of Instrumental and Value-Based Commitment." In Lois Tetrick and Julian Barling, (eds). Changing Employment Relations: Behavioral and Social Perspectives. Washington, D.C.- American Psychological Association, p. 229-254

SVERKE, M., GALLAGHER, D., & HELLGREN, J. (2000). Alternative work arrangements: Job stress, well-being and work attitudes among employees with different employment contracts. In K. Isaksson, C. Hogstedt, C., Eriksson & T. Theorell (Eds.), Health effects of the new labor market (145-168). New York: Plenum.

SVERKE M. & HELLGREN J. (2002) : the nature of job insecurity : understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium – Applied psychology : an international review – vol 51 n° 1 – pp 23-42

SVERKE, M. HELLGREN, J. NASWALL, K. (2002) : No Security: A Metaanalysis and Review of Job Insecurity and its Consequences - Journal of Occupational Health Psychology, 7;3, 242-264

SWAILES, S. (2004). Commitment to change Profiles of commitment and in-role performance. Personnel Review, 33(2), 187-204.

TABACHNICK B.G. & FIDELL L.S (2000) : Using Multivariate Statistics - Allyn & Bacon

TAN H.H & TAN C.P. (2002) : Temporary employees in Singapore : what drives them ? – The journal of psychology 136(1) ; 83-102

TAN, H.H. & ARYEE, S. (2002). Antecedents and outcomes of union loyalty: A constructive replication and an extension. Journal of Applied Psychology, 87(4), p.715.

TANG, T., & TZENG, J. (1992). Demographic correlates of the Protestant work ethic. Journal of Psychology, 126(2), p.163.

TANSKY J.W. GALLAGHER D. & WETZEL K. (1997) : The effect of demographics, work status, and relative equity on organizational commitment : looking around part-time workers – Revue canadienne des sciences de l'administration – vol 14 n° 3 – pp 315-326

TAYLOR, A. (2005). What employers look for: the skills debate and the fit with youth perceptions. Journal of Education & Work, 18(2), 201-218.

TARONDEAU J.L. (1999) : La flexibilité dans les entreprises – Paris, PUF coll. Que sais-je ?

THACKER, J. W., FIELDS, M. W., & BARCLAY, L. A. (1990). Union commitment: An examination of antecedents and outcome factors. Journal of Occupational Psychology, 63, 33–48

THEVENET M. (1992) : Impliquer les personnes dans l'entreprise – Paris - Editions Liaisons

THEVENET M. (2002) Politiques de personnel et implication des personnes – extrait de « L'implication au travail » – Vuibert 2002

THEVENET M. (2004) : Le plaisir de travailler 2ème édition – Paris - Editions d'organisation

THIBAUT J. ET WALKER L. (1978), "A theory of procedure", California law review, 66, p.541-566.

TSUI A.S., PEARCE J.L., PORTER L.W. & HITE J.P. (1995) : Choice of employee-organization relationship : influence of external and internal organization factors – Research in personnel and human resource management – vol 13 pp 117-151 – Greenwitch, CT – JAI press Inc.

ULRICH D. (1998b) :Intellectual capital, competence & commitment– Sloan management review – n° 39 – pp 15-26

UZZI, B., & BARSNESS, Z. (1998). Contingent Employment in British Establishments: Organizational Determinants of the Use of Fixed-term Hires and Part-time Workers. Social Forces, 76(3), 967-1005.

VALLERAND R.J. (1989) : Vers une méthodologie de validation transculturelle des questionnaires psychologiques : implications pour la recherche en langue française – Canadian psycholoy / psychologie canadienne vol 30 n° 4 p 662-680.

VALLERAND R. (sous la direction de) (1994) : Les fondements de la psychologie sociale – Québec, Gaëtan Morin

VAN BREUGEL, G., VAN OLFFEN, W., & OLIE, R. (2005). Temporary Liaisons: The Commitment of'Temps' Towards Their Agencies. Journal of Management Studies, vol 42(3), p.539-566. .

VAN VUUREN, C. V., & KLANDERMANS, P. G. (1990). Individual reactions to job insecurity: An integrated model. In P. J. D. Drenth & J. A. Sergeant (Eds.), European perspectives in psychology (p. 133–146). Chichester, England, Wiley

VAN DYNE, L., & ANG, S. (1998). Organizational citizenship behavior of contingent workers in Singapore. Academy of Management Journal, 41, 692-703.

VAN HET KAAR R. (1997) : Temporary work in the Netherlands: from flexible to permanent employment? Eurofound

VANDENBERG, R.J.; SELF, R.M.& JAI H.S (1994) A Critical Examination of the Internalization, Identification, and Compliance Commitment Measures. Journal of Management, Vol. 20(1), 123-141

VANDENBERG, R., & SCARPELLO, V. (1994). A longitudinal assessment of the determinant relationship between employee commitments to the occupation and the organization. Journal of Organizational Behavior, 15(6), 535-547. ..

VANDENBERGH L , STINGLHAMBER F. , BENTEIN K. & DELHAISE T. (2001) : An Examination of the Cross-Cultural Validity of a Multidimensional Model of Commitment in Europe - Journal of Cross-Cultural Psychology, Vol. 32/3, p 322-347

VAN MAANEN, J., & BARLEY, S. (1984). Occupational communities : culture and control in organizations - Research in Organizational Behavior, 6, 287.

VAUTIER S., ROUSSEL P. & JMEL S. (2005) : Modéliser les différences individuelles avec l'analyse factorielle in « Management des ressources humaines, méthodes de recherche en sciences humaines et sociales », P. Roussel & F. Wacheux (dir.) – Bruxelles, De Boeck

VIRTANEN, M., KIVIMÄKI, M., VIRTANEN, P., ELOVAINIO, M., & VAHTERA, J. (2003). Disparity in occupational training and career planning between contingent and permanent employees. European Journal of Work & Organizational Psychology, 12(1), 19. ..

VIVIER B. (2003) : La place du travail – rapport présenté au nom de la section du travail – Conseil économique et social

VON HIPPEL, C., MANGUM, S., GREENBERGER, D., HENEMAN, R., & SKOGLIND, J. (1997). Temporary employment: Can organizations and employees both win?. The Academy of Management Executive, 11, 93-104.

WALLACE J.E. (1993) : Professional and organizational commitment : compatible and incompatible ? – Journal of vocational behaviour – vol 42, p 333-349

WALLACE, J. (1995). Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations. Administrative Science Quarterly, 40, 228-255.

WARR, P. (1982). A national study of non-financial employment commitment. Journal of Occupational Psychology, 55(4), 297-312.

WARR, P., COOK, J., & WALL, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. Journal of Occupational Psychology, 52(2), 129-148.

WARR P. & JACKSON P. (1994) : Men without jobs: Some correlates of age and length of unemployment - Journal of Occupational Psychology, vol 57, p. 77-85

WAYNE, S.J.; SHORE, L.M.; BOMMER, W.H.; TETRICK, L. E. (2002) : The Role of Fair Treatment and Rewards in Perceptions of Organizational Support and Leader-Member Exchange. Journal of Applied Psychology, Vol. 87 Issue 3, p590, 9p

WEBER M. (1904/2003) : L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme – Paris, Gallimard

WEISSBEIN D.A, PLAMONDON K.E. & FORD J.K. (1998) : Linking commitment to work behaviors : commitment to a strategy. Annual meeting of the society for industrial/organizational psychology, Dallas TX.

WHEELER & BUCKLEY (2000) : Examining the motivation process of temporary employees – Journal of managerial psychology16-5 ; 339-354

WIENER (1982) : Commitment in organizations , a normative view – Academy of management review – vol 7 p 418-428.

WIENER, Y. & VARDI, Y. (1980) Relationships between job, organization, and career commitments and work outcomes--an integrative approach, Organizational Behavior and Human Performance, 26(1), pp. 81-96.

WIENS-TUERS B. (2001) : Employee attachment and temporary workers – journal of managerial issues vol 35 n° 1 ; 45-60

WILLIAMSON O.E. (1985) : The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting, The Free Press, New York

WILLIAMSON O.E. (1991) : Comparative economic organization : the analysis of discrete structural alternatives - Administrative Science Quarterly, Vol. 36, no. 2 , pp. 269-296

WITT, L. (1993). Reactions to Work Assignment as Predictors of Organizational Commitment: The Moderating Effect of Occupational Identification. Journal of Business Research, 26(1), 17-30.

WOLD, H. (1985) Partial Least Squares, Kotz, S. et Johnson, N. L. (Editors), Encyclopedia of Statistical Sciences, Vol. 6, pages 581-591, John Wiley & Sons, New York

ZACCARO, S. J.; DOBBINS, G.H..(1989) : Contrasting group and organizational commitment: Evidence for differences among multilevel attachments. - Journal of Organizational Behavior - Vol. 10/3, p267-273

ZALESNY, MD.; FORD, JK (1990) : Extending the Social Information Processing Perspective: New Links to Attitudes and Behaviors - Organizational Behavior & Human Decision Processes, Vol. 47(2), p0 205-247

ZARIFIAN P. (1999) : Objectif compétence : pour une nouvelle logique – Paris – Editions Liaisons

ZWICK, W.R. & VELICER, W.F. (1986). Comparison of five rules for determining the number of component to retain - Psychological Bulletin, 99, 432-442.

ANNEXES

Sommaire des annexes

Annexe 1 : Guides d'entretiens

Annexe1.a
Guide d'entretien destiné aux intérimaires

(1) Votre parcours dans l'intérim…
- Comment avez-vous été amené à travailler en intérim ?
- Avez-vous envie de poursuivre dans l'intérim ? Si on vous propose un CDI ?
- Qu'est-ce que qui vous plait (ne plait pas) dans l'intérim ?

(2) Vos missions
- Quelles durées (la plus longue ? ; la plus courte ?)
- Quelle latitude dans le choix des missions (pouvez-vous choisir ? sur quelles caractéristiques pouvez-vous agir ? les missions sont-elles adaptées à votre qualification ?)
- Arrivez-vous facilement à enchaîner vos missions (pourquoi ?)
- Que faites-vous quand vous n'êtes pas en mission ?

(3) Votre agence de travail temporaire
- Comment voyez-vous son rôle ? (qu'attendez-vous d'elle ?)
- Que vous apporte votre agence, concrètement ? (vous vous sentez soutenu ? avez-vous reçu des formations ?)
- Est-ce que vous vous sentez lié à cette agence ? (avez-vous l'impression de faire partie de ce réseau d'intérim ? pensez-vous représenter l'image de marque de l'agence durant vos missions ?)
- Pourquoi restez-vous ?
- Vous pourriez faire autre chose ?
- Est-ce que vous êtes prêt à « dépanner » votre agence si elle vous le demande ?

(4) Quand vous êtes en mission…
- Pour vous, qu'est-ce qu'une « bonne » mission ?
- Comment se passe l'intégration chez les clients en général (votre arrivée dans l'entreprise) ?
- Comment vous sentez-vous vis-à-vis des salariés permanents ? vis-à-vis de la hiérarchie ?
- Lorsque vous êtes en mission, pour qui avez-vous le sentiment de travailler ?
- Y-a-til des entreprises clientes dans lesquelles vous aimez particulièrement travailler ?

(5) Le travail en général
- Quelle place occupe le travail dans votre vie ? (pourquoi travaillez-vous ?)
- *alternative* : que représente le travail pour vous ?
- Parlez –moi de votre métier
    - était-ce un choix ? vous y êtes attaché ?
    - Avez-vous envie de vous diriger vers une autre profession ?

(6) Votre situation d'intérimaire (vécu)
- Valeur intérimaire (quelles qualités faut-il pour travailler en intérim ?
- Vous pensez que l'on peut être intérimaire toute sa vie ?
- Est-ce que votre sentiment vis-à-vis de l'intérim a évolué depuis vos débuts ?
- Quel est l'impact de votre situation sur votre vie de tous les jours ?
    - Précarité (vous sentez vous en situation de précarité ?)

- Insécurité (est-ce que vous pensez pouvoir continuer à trouver des missions ? maintenir un niveau de revenu régulier ?)

(7) Votre avenir
- Intérimaire jusqu'à quand ? (Comment vous –voyez-vous dans deux ans ?)

Annexe 1.b
Guide d'entretien destiné aux responsables d'agences

(T1)J'aimerai que nous débutions l'entretien en parlant des différents profils de salariés qui effectuent des missions dans votre agence….
Avez-vous identifié plusieurs profils parmi vos intérimaires en ce qui concerne leur rapport à l'intérim ? (leur motivation vis-à-vis de l'intérim)

(Pensez-vous que certains aient fait le choix délibéré de cette forme d'emploi ?
(Pouvez-vous me parler de ces salariés en particulier ?)
(Quel pourcentage représentent-ils ?)

Pouvez-vous me parler des intérimaires de longue durée ?

(Ces salariés ont-ils des points communs ?)
(Quel intérêt présentent-ils pour vous ?)

(T2) Nous allons maintenant aborder le management des ressources humaines…
- Pouvez-vous me parler de la manière dont vous recrutez

(Quelles sont les qualités requises pour réussir dans l'intérim ?)

- Pouvez-vous me parler de la manière dont vous évaluez la prestation des intérimaires chez les clients ?
- Que faites-vous lorsque vous voulez fidéliser un intérimaire performant ?

(Comment agissez-vous sur ses missions ?)
(Avez-vous des moyens de le récompenser ?)
(Considérez-vous la formation comme outil de fidélisation ?)

(T3) J'aimerai avoir votre point de vue sur l'évolution du « métier » d'intérimaire….
- Certaines grandes enseignes de travail temporaire véhiculent l'idée que l'intérim, est un métier en tant que tel (ex : Manpower à publié une étude intitulée « profession intérimaire »). Qu'en pensez-vous ?

- Pensez vous qu'il soit possible de mener une carrière en tant qu'intérimaire ?
- Quels sont les obstacles à ce type de carrière professionnelle ?

- Comment pouvez-vous agir sur la précarité des intérimaires, à votre échelle ?

(T5) Pour terminer, j'aimerai avoir votre point de vue sur l'évolution de votre métier ….
- Comment avez-vous vécu l'évolution du métier des ETT (depuis la loi Borloo)

Annexe 2 : Codification des entretiens

Annexe 2.a : Liste des thèmes retenus

Liste des thèmes des entretiens effectués avec les intérimaires

Thème 1 : Parcours dans l'intérim / volition

ST1 : Degré de choix (choix libre ou contraint)
ST2 : Les avantages de l'intérim (financiers/non financiers)
ST3 : Opinion face au CDI

Thème 2 : Les missions

ST1 : Durée et fréquence
ST2 : Qualification
ST3 : Latitude dans le choix

Thème 3 : L 'employabilité et l'autonomie

ST1 : Employabilité (compétences déclarées)
ST2 : « Valeur intérimaire » (qualités nécessaires pour être intérimaire)
ST3 : Autonomie

Thème 4 : Relations avec l'agence

ST1 : Implication organisationnelle (affective/calculée/normative)
ST2 : Soutien perçu
ST3 : Contrat psychologique

Thème 5 : Relation avec les entreprises utilisatrices

ST1 : Equité perçue
ST2 : Relations avec la hiérarchie
ST3 : Implication dans l'entreprise cliente
ST4 : Image de marque de l'agence

Thème 6 : Implication professionnelle

ST1 : Valeur-travail
ST2 : Implication dans la profession / métier

Thème 7 : Vivre en intérim

ST1 : Précarité (professionnelle et extra professionnelle)
ST2 : Carrière intérimaire
ST3 : Avenir

Liste des thèmes des entretiens effectués avec les responsables d'agence

Thème 1 : Typologie des salariés intérimaires

ST1 : Critères de classification retenus (motivation, qualification, âge)
ST2 : Jugement porté

Thème 2 : Management des intérimaires

ST1 : Recrutement
ST2 : Missions
ST3 : Soutien organisationnel
ST4 : Fidélisation
ST5 : Pratique des entreprises clientes

Thème 3 : La vie en intérim

ST1 : Intérim- métier
ST2 : Intérim et carrière
ST3 : Intérim et précarité

Thème 4 : L'évolution du rôle des ETT

ST1 : Jugement porté sur l'activité de placement (positif/négatif)
ST2 : Relations commerciales avec les entreprises utilisatrices

Annexe 2.b Dictionnaire des codes thématiques

Dictionnaire des codes thématiques (intérimaires)

Thèmes	*Codification*	
Thème 1 : Parcours dans l'intérim (PA)		
ST1 : degré de choix	**PA-ICH** : intérim choisi **PA-ICT** : intérim contraint	
ST2 : avantages de l'intérim	**PA-AF** : avantages financiers **PA- ANF** : avantages non financiers	
ST3 : opinion sur le CDI	**PA-CDI+** : opinion positive sur le CDI **PA-CDI-** : opinion négative sur le CDI	
Thème 2 : Missions effectuées (MI)		
ST1 : Durée et fréquence des missions	**MI-D** : durée des missions **MI-E** : enchaînement des missions	
ST2 : Qualification des missions	**MI-Q+** : adaptation des missions proposées à la qualification **MI-Q-** : inadaptation entre qualification et missions proposées	
ST3 : latitude dans les choix	**MR** : missions refusées par l'intérimaire (justification du refus)	
Thème 3 : Employabilité et autonomie(EA)		
ST1 : Employabilité	**EA-SF** : compétences déclarées (niveau de qualification et savoir-faire)	
ST2 : qualités nécessaires pour être intérimaire	**EA- SE** : qualités indispensables au secteur de l'intérim (savoir-être)	
ST3 : degré d'autonomie	**EA-MA+** : possibilité d'influer sur les caractéristiques de la mission (lieu, salaire, contenu…) **EA-MA-** : pas de possibilité d'influer sur la mission proposée	
Thème 4 : Relations avec l'agence (RA)		
ST1 : implication organisationnelle	**RA-IPA** : implication organisationnelle affective **RA-IPC** : implication organisationnelle calculée **RA-IPN** : implication organisationnelle normative	
ST2 : Soutien perçu	**RA- SP** : soutien perçu de la part de l'agence	
ST3 : Contrat psychologique	**RA- CR** : contrat de type relationnel avec l'agence **RA-CT** : contrat de type transactionnel avec l'agence	
Thème 5 : relations avec les entreprises utilisatrices (RU)		
ST1 : Equité perçue vis-à-vis des salariés permanents	**RU-EQE** : équité économique (rémunération) **RU-EQT** : équité non économique (conditions de ptravail) **RU-EQC** : relation avec les salariés permanents	
ST2 : Relation avec la hiérarchie	**RU-H** : relation avec la hiérarchie dans les entreprises clientes	
ST3 : Implication dans l'entreprise cliente	**RU-IP** : implication organisationnelle dans l'entreprise cliente	
ST4 : image de marque de l'agence	**RU-IM** : conscience de l'image de marque de l'agence	
Thème 6 : implication professionnelle (IP)		
ST1 : Valeur travail	**IP-VTI** : implication instrumentale (financière) au travail **IP-VT** : implication dans la valeur-travail (non financière)	

ST2 : Implication dans le métier	**IP-M** : implication dans le métier	
Thème 7 : Vivre en intérim (VI)		
ST1 : Précarité	**VI-PP** : précarité et insécurité professionnelles **VI-PEP** : précarité e insécurité extra-professionnelles	
ST2 : Carrière intérimaire	**VI- C** : jugement porté sur la notion de carrière intérimaire **VI-M** : jugement porté sur la « profession » d'intérimaire	
ST3 : Avenir	**VI-A** : vision de l'avenir professionnel	

Dictionnaire des codes thématiques (responsables d'agences)

Thèmes	***Codification***	
Thème 1 : Typologie des salariés intérimaires (TI)		
ST1 : critères de classification	**TI-C** : classification professionnelle (selon les métiers ou qualification) **TI-V** : classification selon la motivation	
ST2 : jugements porté sur les intérimaires	**TI-J+** : jugement positif (comportement, motivation) **TI-J-** : critiques (comportement, motivation)	
Thème 2 : management des intérimaires (GRH)		
ST1 : Recrutement	**GRH-R** : méthodes de recrutement	
ST2 : Missions	**GRH-M** : choix et enchaînement des missions **GRH- AM** : attentes exprimées par les intérimaires	
ST3 : Soutien orgnaisationnel	**GRH-SI** : actions concrètes de soutien de la part de l'agence (soutien interne) **GRH-SE :** soutien externe (avantages sociaux proposés par le comité d'entreprise, le FASTT…) **GRH-SE-U** : utilisation des divers avantages sociaux par les intérimaires	
ST4 : fidélisation	**GRH-F** : méthodes de fidélisation	
ST5 : Pratiques des entreprises clientes	**GRH-EU** : pratiques des entreprises clientes vis-à-vis des intérimaires	
Thème 3 : La vie en intérim (VI)		
ST1 : Intérim-métier	**VI-M** : jugement porté sur la « profession » d'intérimaire	
ST2 : Intérim-carrère	**VI- C** : jugement porté sur la notion de carrière intérimaire	
ST3 : intérim et précarité	**VI-PP** : précarité et insécurité professionnelles **VI-PEP** : précarité e insécurité extra-professionnelles	
Thème 4 : l'évolution du rôle des ETT (EETT)		
ST1 : L'activité de placement (CDI, CDD)	**ETT-P+** : les avantages de l'activité de placement **ETT-P-** : les difficultés liées à l'activité de placement	
ST2 : Les relations commerciales avec les clients	**ETT-RC** : les relations avec les entreprises clientes **ETT-PR** : les pratiques de pré-recrutement	

Annexe 3 : Deux exemples de matrices de contingence avec calcul du coefficient Kappa.

Tableau de contingence et calcul du coefficient Kappa (entretien 1, effectué avec un responsable d'agence)

C1 / AL	TI-C	TI-V	TI-J+	TI-J-	GRH-R	GRH-M	GRH-AM	GRH-SI	GRH-SE	GRH-SE-U	GRH-F	GRH-EU	VI-M	VI-C	VI-PP	VI-PEP	ETT-P+	ETT-P-	ETT-RC	ETT-PR	Non classé	*Total*
TI-C	**2**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	*2*
TI-V	0	**4**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	*5*
TI-J+	0	0	**0**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	*0*
TI-J-	0	0	0	**1**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	*2*
GRH-R	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	*0*
GRH-M	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	*0*
GRH- AM	0	0	0	0	0	0	**1**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	*2*
GRH-SI	0	0	0	0	0	0	0	**4**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	*5*
GRH-SE	0	0	0	0	0	0	0	0	**2**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	*3*
GRH-SE-U	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**1**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	*1*
GRH-F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**4**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	*4*
GRH-EU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**1**	1	0	0	0	0	0	0	0	0	*2*
VI-M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**2**	0	0	0	0	0	0	0	0	*2*
VI-C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**1**	0	0	0	0	0	0	1	*2*
VI-PP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	**4**	1	0	0	0	0	1	*7*
VI-PEP	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	**1**	0	0	0	0	1	*3*
ETT-P+	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**3**	0	1	0	2	*6*
ETT-P-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**2**	0	0	0	*2*
ETT-RC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	**2**	0	1	*4*
ETT-PR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**2**	0	*2*
Non classé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	**0**	*4*
Total	*2*	*4*	*0*	*1*	*0*	*0*	*1*	*4*	*3*	*1*	*5*	*1*	*5*	*2*	*5*	*2*	*4*	*2*	*5*	*2*	*9*	*57*

Lecture du tableau : le classement du codeur n°1 apparaît en ligne et notre propre classement apparaît en colonne

Pourcentage d'accord entre les codeurs (Po) = Somme des valeurs de la diagonale / somme des observations = 0,649

Pourcentage d'accord du au hasard (Pe) = Somme [(ligne i × colonne i / 57)] = 0,068

(nb : ce pourcentage se calcule selon la même méthode que le calcul des effectifs théoriques dans un test du chi deux)

Coefficient Kappa = (0,649 – 0,068) / (1 – 0,068) = 0,62 (Le coefficient calculé avec un second codeur sur le même entretien s'élève à 0,68)

Tableau de contingence et calcul du coefficient Kappa (entretien 3, effectué avec un salarié intérimaire)

C1 / AL	PA -ICH	PA-ICT	PA-AF	PA-ANF	PA-CDI+	PA-CDI-	MI-D	MI-E	MI-Q+	MI-Q-	MR	EA-SF	EA-SE	EA-MA+	EA-MA-	RA-IPA	RA-IPC	RA-IPN	RA-SP	RA-CR	RA-CT	RU-EQE	RU-EQT	RU-EQC	RU-H	RU-IP	RU-IM	IP-VTI	IP-VT	IP-M	VI-PP	VI-PEP	VI-C	VI-M	VI-A	non classé	TOTAL
PA-ICH	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
PA-ICT	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
PA-AF	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
PA- ANF	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
PA-CDI+	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PA-CDI-	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
MI-D	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
MI-E	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MI-Q+	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
MI-Q-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
EA-SF	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5
EA- SE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3
EA-MA+	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
EA-MA-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RA-IPA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RA-IPC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
RA-IPN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
RA- SP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RA- CR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RA-CT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
RU-EQE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
RU-EQT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
RU-EQC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
RU-H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RU-IP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RU-IM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IP-VTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
IP-VT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	5
IP-M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VI-PP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	1	6
VI-PEP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
VI- C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
VI-M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
VI-A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
non classé	2	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	7
TOTAL	6	1	5	5	0	1	2	0	4	0	2	2	2	1	0	0	3	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	3	5	0	5	0	1	2	0	9	65

Pourcentage d'accord entre les codeurs (Po) = Somme des valeurs de la diagonale / somme des observations = 0,71
Pourcentage d'accord du au hasard (Pe) = Somme [(ligne i × colonne i / 57)] = 0,06

Coefficient Kappa = (0,71 – 0,06) / (1 – 0,06) = 0,69 (Le coefficient calculé avec le second codeur sur le même entretien s'élève à 0,75)

Moyenne des coefficients Kappa obtenus sur l'échantillon des 4 entretiens codés = 0,68

Annexe 4 : Echelles de mesure d'attitude d'origine anglo-saxonne

1) Echelle de mesure tridimensionnelle de l'implication organisationnelle
(*Allen & Meyer [1991] - traduction de C. Fabre – 1997)*

Implication organisationnelle affective :
1. Je serais très heureux de finir ma carrière dans cette entreprise
2. Je ressens les problèmes de cette entreprise comme les miens
3. Je ne ressens pas un fort sentiment d'appartenance à cette entreprise (R)
4. Je ne me sens pas attaché affectivement à cette entreprise (R)
5. Je ne me sens membre à part entière de cette entreprise (R)
6. Cette entreprise a une grande signification pour moi

Implication organisationnelle calculée (implication à continuer)
1. Rester dans cette entreprise est autant affaire de nécessité que de désir
2. Ce serait très difficile pour moi de quitter l'entreprise, même si je le voulais
3. Trop de choses dans ma vie pourraient être perturbées si je quittais cette entreprise maintenant
4. Je pense que je n'ai pas assez d'opportunités alternatives pour quitter cette entreprise
5. Si je n'avais pas tant donné à cette entreprise, je pourrais penser à travailler ailleurs
6. Une des rares préoccupations liées à mon départ serait le peu d'alternatives possibles

Implication organisationnelle normative
1. Je ne ressens pas une obligation de rester chez mon employeur actuel (R)
2. Je ne me sens pas le droit de quitter cette entreprise actuellement, même si je le voulais
3. Si je quittais cette entreprise maintenant, je n'aurais aucun remords (R)
4. Cette entreprise mérite bien ma loyauté
5. Je ne quitterais pas cette entreprise, car je me sens redevable envers les personnes qui y travaillent
6. Je dois beaucoup à cette entreprise

2) Echelle de mesure tridimensionnelle de l'implication dans la profession
(*Allen & Meyer [1993] - traduction de M. Demery-Lebrun – 2006*)

Implication professionnelle affective :
1/ Être infirmière est important pour mon image personnelle.
2/ Je regrette d'avoir épousé la profession d'infirmière (R).
3/ Je suis fière d'être infirmière.
4/Je ne suis pas satisfaite de travailler comme infirmière (R).
5/ Je ne m'identifie pas à la profession d'infirmière (R).
6/ Je suis enthousiaste envers le métier d'infirmière.

Implication professionnelle calculée (implication à continuer) :
1/ J'ai trop investi dans le métier d'infirmière pour envisager de changer maintenant.
2/ Il me serait difficile de changer de métier maintenant.
3/ Si j'envisageais de changer de métier trop de choses dans ma vie seraient bouleversées.
4/ Il me serait trop coûteux de changer de métier maintenant.
5/ Rien ne me retient de changer de métier (R).

6/ Changer de métier maintenant exigerait des sacrifices personnels considérables.

Implication professionnelle normative

1/ Je considère que les personnes qui ont été formées dans un métier ont la responsabilité de rester dans ce métier pendant une période de temps raisonnable.
2/ Je ne ressens aucune obligation morale à rester infirmière (R).
3/ Je ressens une responsabilité à continuer dans le métier d'infirmière.
4/ Même si cela était à mon avantage, je ne pense pas que cela serait bien de quitter le métier d'infirmière maintenant.
5/ Je me sentirais coupable si j'abandonnais le métier d'infirmière.
6/ Je travaille comme infirmière en raison d'un sentiment de loyauté envers ce métier.

3) Echelle de locus of control professionnel

(Work locus of control – Spector 1988 p. 340- traduction personnelle)

1. Un emploi, c'est avant tout ce que l'on en fait
2. Dans la plupart des emplois, les gens peuvent accomplir ce qu'ils ont prévu d'accomplir
3. Si vous savez ce que vous attendez d'un emploi, vous pouvez trouver un emploi qui vous permette d'atteindre votre objectif.
4. Si les salariés sont mécontents d'une décision prise par leur supérieur, ils devraient réagir.
5. Obtenir le travail que l'on désire est principalement une question de chance
6. Gagner de l'argent, c'est surtout une affaire de chance
7. La plupart des gens sont capables de faire correctement leur travail s'ils en font l'effort (R)
8. Si vous voulez obtenir un travail vraiment intéressant, vous devez avoir de la famille ou des amis haut placés
9. Les promotions sont en général une affaire de chance
10 Quand il s'agit de décrocher un emploi, qui vous connaissez compte plus que ce que vous connaissez
11. Les promotions sont octroyées aux salaries qui font du bon travail
12 Si vous voulez vraiment gagner de l'argent, il faut connaître les bonnes personnes
13 Il faut avoir beaucoup de chance pour se faire remarquer dans la plupart des emplois
14. Les gens qui font bien leur travail sont généralement récompensés
15. La plupart des salaries ont plus d'influence sur leur supérieur qu'ils ne le croient
16. La principale différence entre les gens qui gagnent beaucoup d'argent et ceux qui n'en gagnent pas, c'est la chance

4) Echelle de soutien organisationnel perçu

(*Perceived organizational support – Eisenberger & al. – 1986 p. 502, traduction adaptée de Dumas & al. - 2004*)

1. Mon organisation valorise la contribution que j'apporte à sa réussite
2. Si mon organisation pouvait embaucher quelqu'un de moins bien payé que moi pour me remplacer, elle le ferait probablement (R)
3. Mon organisation n'est pas capable d'apprécier les efforts que je fournis au travail (R)
4. Mon organisation prend vraiment en considération mes aspirations et mes valeurs

5. Si je me plaignais, mon organisation ne le prendrait pas en compte(R)
6. Je peux obtenir de l'aide de mon organisation quand j'ai des problèmes
7. Mon organisation se préoccupe vraiment de mon bien-être
8. Même si je faisais de mon mieux, mon organisation ne le prendrait pas en compte (R)
9. Mon organisation est prête à m'aider lorsque j'ai besoin d'un service particulier
10. Mon organisation porte attention à mon degré de satisfaction au travail
11. Mon organisation se préoccupe très peu de moi (R)
12. Mon organisation prend en compte mes opinions
13. Mon organisation tire une certaine fierté de mon accomplissement au travail
14. Mon organisation tente de rendre mon travail aussi intéressant que possible
15. Si elle le pouvait, mon organisation profiterait de moi
16. Mon organisation ne se préoccupe pas de mes intérêts lorsqu'elle prend une décision qui me concerne

Annexe 5 : Le codage du questionnaire

Numéros de questions et nom de vairable	Type de variable	Mesure / barème	Calcul des scores
Variables socio-démographiques			
82. Age	Numérique	Âge du répondant	Mise en classe d'âges
81. Sexe	ordinale	0= masculin 1= féminin	
84.Qualification	ordinale	Question fermée – 6 modalités (de aucun diplôme à Bac + 4 et plus)	De 0 à 6
Caractéristiques et usages du contrat de travail temporaire			
12.Durée moyenne des missions	Numérique (intervalle)	Une durée moyenne de mission faible est un indicateur de précarité. Question fermée à 5 modalités (de moins d'une semaine à plus de 6 mois)	De 5 à 1
15.Enchaînement des missions	Numérique (intervalle)	Une période d'attente moyenne élevée entre deux missions est un indicateur de précarité. Question fermée à 4 modalités (de moins d'une semaine à plus d'un mois)	De 4 à 1
16 Adaptation des missions à la qualification	Numérique (intervalle)	Le manque d'adaptation des missions à la qualification est un indicateur de précarité. Question fermée 4 modalités (de jamais à souvent)	De 4 à 1
Précarité objective	Numérique (composite)	Variable combinant les trois indicateurs précédents. Score de précarité = somme des trois dimensions (score élevé = forte précarité objective)	Somme des scores questions 12, 15 et 16
Variables personnelles			
1. Ancienneté dans l'intérim	Numérique (intervalle)	Question fermée – 4 modalités (de moins d'un an à plus de 5 ans)	De 1 à 7
2 à 4. Volition	Numérique (composite)	Question 2 : fermée /réponses multiples (4 rép.) (modalités 1 à 3 ⇔ intérim choisi : score = +2 modalités 4 à 6 ⇔ intérim subi : score = -2) Question 3 : question fermée à 3 modalités (intermédiaire = -2 , je ne sais pas = 0, durable = +2) Question 4 : question fermée à trois modalités (oui = -2 , je ne sais pas = 0 non = +2)	Somme des scores des questions 2, 3,4 Score positif ⇔ intérim choisi Score négatif ⇔intérim subi
19 à 21. Valeur intérimaire (employabilité)	Numérique (composite)	Question 19 : fermée – 4 modalités (de je n'y arrive pas à aucune difficulté ; score de 1 à 4) Question 20 : fermée 5 modalités / rép. multiples (3) Scores : Qualifié = 3 ; adaptable = 3 ; disponible = 2 fiable =2 ; autre raison = 0 Question 21 : fermée 4 modalités rép. multiples (2) Qualification inadaptée = -3 ; peu d'emplois offerts =-2 ; non informé = -2 ; autre raison = 0	Somme des scores des questions 19 à 21
68 à 73. Locus of control	Numérique (éch Likert)	Questions fermées – 5 modalités (pas du tout d'accord =1 à tout à fait d'accord =5). Score inversé pour les questions 68 et 69 Echelle de mesure en 6 items Score élevé = signe de locus externe	Somme des scores des questions 68 à 73 Moyenne théorique = 18
17 à 19 Autonomie	Numérique (ech.sémantique différentielle)	Question 17 à 19 : questions fermées – 4 modalités (de jamais à cela m'arrive régulièrement ; score de 1 à 4)	Somme des scores des questions 17 à 19

Variables intermédiaires			
23 à 28 + 62 à 67 Insécurité perçue	Numérique (composite)	Questions 22 à 27 (importance accordée à certaines caractéristiques d'emploi) : fermées à 4 modalités (de sans importance à très important, score de 1 à 4) Questions 62 à 67 (menace perçue sur les caractéristiques d'meploi) : fermées à 5 modalités (de très probable à très improbable, scores de 1 à 5) Insécurité perçue : Variable composite multiplicative = Importance des caractéristiques d'emploi × menace perçue sur ces caractéristiques	Score d'insécurité = Q23 × Q62 + Q24 × Q63 + … + Q28 × Q67
29 à 34 Soutien organisationnel perçu (SOP)	Numérique (éch.Likert)	Questions fermées – 5 modalités (pas du tout d'accord =1 à tout à fait d'accord =5). Score inversé pour la question 38. Echelle de mesure en 6 items	Somme des items 29 à 34 Moyenne théorique = 18
49 à 52 Equité perçue	Numérique (éch..sémantique différentielle)	Questions fermées – 5 modalités (très désavantagé=1 à très avantagé =5). Echelle de mesure en 4 items	Somme des scores des quest. 48 à 51 Moyenne théorique = 12
Variables d'implication			
35, 37, 40, 42, 44. Implication organisationnelle affective	Numérique (éch.Likert)	Questions fermées – 5 modalités (de pas du tout d'accord =1 à tout à fait d'accord =5). Echelle de mesure en 5 items	Somme des scores des questions 35, 37, 40, 42, 44 Moyenne théorique = 15
36, 38, 43, 45, 47. Implication organisationnelle calculée	Numérique (éch.Likert)	Questions fermées – 5 modalités (de pas du tout d'accord =1 à tout à fait d'accord =5). Echelle de mesure en 5 items	Somme des scores des questions 36, 38, 43, 45, 47 Moyenne théorique = 15
39, 41, 46, 48 Implication organisationnelle normative	Numérique (éch.Likert)	Questions fermées – 5 modalités (de pas du tout d'accord =1 à tout à fait d'accord =5). Score inversé pour la question 40 Echelle de mesure en 4 items	Somme des scores des questions 39, 41, 46, 48 ;Moyenne théorique = 12
Implication organisationnelle	Numérique (composite)	Moyenne des scores des variables d'implication organisationnelle affective, calculée et normative	Moy. pondérée des trois dimensions précédentes
54, 56, 59, 61 Implication affective dans le métier	Numérique (éch.Likert)	Questions fermées – 5 modalités (de pas du tout d'accord =1 à tout à fait d'accord =5). Score inversé pour la question 61 Echelle de mesure en 4 items	Somme des scores des questions 54, 56, 59, 61 Moyenne théorique = 12
55, 57, 58, 60 Implication calculée dans le métier	Numérique (éch.Likert)	Questions fermées – 5 modalités (de pas du tout d'accord =1 à tout à fait d'accord =5). Score inversé pour la question 57 Echelle de mesure en 4 items	Somme des scores des questions 55, 57, 58, 60 Moyenne théorique = 12
Implication dans le métier	Numérique (composite)	Moyenne des scores des variables d'implication affective et calculée dans le métier	Moyenne des deux dimensions précédentes
74 à 80. Implication dans la valeur travail	Numérique (éch.Likert)	Questions fermées – 5 modalités (de pas du tout d'accord =1 à tout à fait d'accord =5). Score inversé pour les questions 77 &79 Echelle de mesure en 7 items	Somme des scores des questions 74 à 80. Moyenne théorique = 21

Annexe 6 : Liste des items retirés des échelles de mesure à la suite du pré-test

Echelle de Locus on control professionnel (2 items retirés)	2 énoncés ont été jugés difficiles à comprendre - item 1 : « Dans la plupart des emplois, les gens peuvent accomplir ce qu'ils ont décidé d'accomplir » (inversé) - item 5 : « Quand il s'agit de décrocher un emploi, qui vous connaissez compte plus que ce que vous connaissez »
Echelle de mesure du degré de volition (modification du format d'interrogation)	Le format d'interrogation a été jugé peu compréhensible : le « degré d'importance » accordé aux critères est apparu peu clair. Les 6 items de l'échelle originale ont donc été regroupés dans une question à choix multiple comportant 6 possibilités (avec 4 choix possibles).
Echelle d'implication organisationnelle (4 items retirés)	Un énoncé de l'échelle d'implication affective a été jugé peu clair, et correspondant mal à la situation des salariés intérimaires Item 2 : « Je ressens vraiment les problèmes de cette agence comme étant les miens »
	Un énoncé de l'échelle d'implication calculée a été jugé complexe Item 4 : « L'une des raisons majeures pour lesquelles je continue à travailler dans cette agence est que la quitter me réclamerait des sacrifices importants »
	Deux énoncés de l'échelle d'implication normative correspondent mal à la situation de travail intérimaire : Item 1 : « Je ne ressens aucune obligation de rester dans cette agence » Item 2 : « Même si cela était à mon avantage, je ne crois pas que ce serait bien de quitter cette agence maintenant »
Echelle d'implication dans la profession (4 items retirés)	Deux énoncés de la sous-échelle d'implication affective jugés difficiles à comprendre : - item 1 : « Mon métier est important pour mon image personnelle » - item 5 : « Je ne m'identifie pas avec ce métier »
	Un énoncé de la sous-échelle d'implication calculée jugé peu clairs : - item 1 : « J'ai trop investi dans ce métier pour envisager d'en changer maintenant » Un énoncé de la sous-échelle d'implication calculée retiré pour raccourcir le questionnaire et équilibrer le nombre d'items des deux sous-dimensions : - item 3 : « Ma vie serait trop perturbée si je décidais de changer de métier maintenant »
Echelle d'implication dans les valeurs du travail (3 items retirés)	Deux énoncés jugés difficiles à comprendre - item 2 : « Selon moi, nos objectifs personnels dans la vie devraient être orientés vers le travail » item 3 : « La vie ne vaut d'être vécue que si l'on s'investit dans son travail » Un énoncé jugé inadapté : Item 10 : « Je continuerai probablement à travailler même si je n'avais pas besoin d'argent »

Annexe 7 : Questionnaire d'enquête - Les conditions de travail des salariés intérimaires

Votre parcours dans l'intérim

1. Depuis combien de temps travaillez-vous en intérim ?

☐ moins d'un an ☐ de 1 à 2 ans ☐ de 3 à 5 ans
☐ plus de 5 ans

2. Pourquoi avez-vous décidé de travailler en intérim ?

☐ pour pouvoir organiser librement mon temps
☐ pour avoir des expériences professionnelles variées
☐ parce que l'intérim paye bien
☐ parce que j'ai perdu mon emploi précédent
☐ parce ce que c'est le seul type de contrat que j'ai trouvé
☐ pour travailler en attendant de trouver un CDI

Vous pouvez cocher plusieurs cases (4 au maximum).

3. Considérez-vous le travail temporaire comme une solution durable ou intermédiaire dans votre vie professionnelle ?

☐ durable ☐ intermédiaire ☐ je ne sais pas

4. Si on vous proposait un contrat à durée indéterminée aujourd'hui, l'accepteriez-vous ?

☐ oui ☐ non ☐ je ne sais pas

5. Si oui, Pourquoi ?

☐ pour avoir une vie stable
☐ pour avoir un emploi stable
☐ pour avoir un salaire régulier
☐ pour occuper un poste correspondant à mes compétences
☐ autre raison

Vous pouvez cocher plusieurs cases (3 au maximum).

Votre vision du travail en intérim

Voici une liste d'affirmations concernant le travail en intérim. Veuillez indiquer votre degré d'accord avec chacune de ces affirmations en cochant la case correspondante (de 1:"pas du tout d'accord" à 5:"tout à fait d'accord")

6. Pour être intérimaire, il faut être compétent(e) dans sa partie

☐ Pas du tout d'accord
☐ Plutôt pas d'accord
☐ ni d'accord ni pas d'accord
☐ Plutôt d'accord
☐ Tout à fait d'accord

7. On peut faire carrière dans l'intérim

☐ Pas du tout d'accord
☐ Plutôt pas d'accord
☐ ni d'accord ni pas d'accord
☐ Plutôt d'accord
☐ Tout à fait d'accord

8. On ne peut pas être intérimaire toute sa vie

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

Vos missions en intérim

9. Dans combien d'agences de travail temporaire êtes-vous actuellement inscrit(e) ?

- ☐ une seule agence ☐ deux agences
- ☐ plus de deux agences

10. Depuis quand travaillez-vous pour cette agence ?

- ☐ moins d'un an ☐ de 1 à 2 ans ☐ de 2 à 5 ans
- ☐ plus de 5 ans

11. Quelle a été la durée de votre dernière mission?

- ☐ moins d'une semaine
- ☐ entre une semaine et un mois
- ☐ de 1 à 6 mois
- ☐ plus de 6 mois

12. Quelle est la durée moyenne habituelle de vos missions depuis que vous travaillez en intérim ?

- ☐ une semaine ou moins
- ☐ entre une semaine et un mois
- ☐ de 1 à 6 mois
- ☐ plus de 6 mois
- ☐ je ne sais pas (durées très variables)

13. Quelle a été la durée de votre plus longue mission (en mois) ?

_____

14. Combien de temps êtes vous resté sans emploi à l'issue de votre dernière mission ?

- ☐ j'ai retrouvé immédiatement une mission
- ☐ je suis resté sans emploi durant moins d'un mois
- ☐ je suis resté sans emploi durant plus d'un mois

15. Quelle est la durée moyenne de vos périodes d'attente ?

- ☐ moins d'une semaine
- ☐ entre une semaine et un mois
- ☐ plus d'un mois
- ☐ je ne sais pas (durées variables)

16. Considérez-vous que les missions qui vous sont proposées correspondent à votre qualification ?

- ☐ toujours ☐ souvent ☐ rarement
- ☐ très rarement

17. Vous arrive-t-il de refuser une mission ?

- ☐ jamais
- ☐ très rarement
- ☐ cela m'arrive parfois
- ☐ cela m'arrive régulièrement

18. Lorsqu'une mission vous est proposée, avez-vous la possibilité de discuter sur le contenu du travail proposé ?

- ☐ jamais
- ☐ très rarement
- ☐ cela m'arrive parfois
- ☐ cela m'arrive régulièrement

19. Lorsqu'une mission vous est proposée, avez-vous la possibilité de discuter sur le salaire proposé ?

- ☐ jamais
- ☐ très rarement
- ☐ cela m'arrive parfois
- ☐ cela m'arrive régulièrement

20. Eprouvez-vous des difficultés à enchaîner des missions en intérim ?

- ☐ aucune difficulté
- ☐ quelques difficultés
- ☐ beaucoup de difficultés
- ☐ je n'y arrive pas

21. Si vous enchaînez facilement des missions, comment l'expliquez-vous ?

- ☐ je suis qualifié(e)
- ☐ je m'adapte facilement
- ☐ je suis disponible
- ☐ mon agence sait qu'elle peut compter sur moi
- ☐ autre raison

Vous pouvez cocher plusieurs cases (3 au maximum).

22. Si vous avez des difficultés à enchaîner les missions, comment l'expliquez-vous ?

- ☐ Il n'y a pas beaucoup d'emplois offerts dans ma spécialité
- ☐ Mon agence ne me tient pas au courant des offres
- ☐ Ma formation n'est pas adaptée aux offres d'emplois actuelles
- ☐ Autre raison

Vous pouvez cocher plusieurs cases (2 au maximum).

Vos attentes vis à vis des missions qui vous sont proposées

Voici une liste de propositions concernant vos attentes vis à vis de vos missions. Veuillez indiquer l'importance que vous accordez à chacune de ces propositions en cochant la case correspondante (de 1:"sans importance" à 4:"très important")

23. Enchaîner régulièrement des missions est pour moi...

- ☐ Sans importance
- ☐ Peu important
- ☐ Assez important
- ☐ Très important

24. Obtenir des missions en rapport avec ma qualification est pour moi...

- ☐ Sans importance
- ☐ Peu important
- ☐ Assez important
- ☐ Très important

25. Maintenir un niveau de revenu régulier est pour moi...

- ☐ Sans importance
- ☐ Peu important
- ☐ Assez important
- ☐ Très important

26. Pouvoir travailler dans la même zone géographique est pour moi...

- ☐ Sans importance
- ☐ Peu important
- ☐ Assez important
- ☐ Très important

27. Organiser librement mes périodes de travail est pour moi...

- ☐ Sans importance
- ☐ Peu important
- ☐ Assez important
- ☐ Très important

28. Accomplir des missions variées est pour moi...

- ☐ Sans importance
- ☐ Peu important
- ☐ Assez important
- ☐ Très important

Vos relations avec votre agence de travail temporaire

Voici une liste d'affirmations concernant vos relations avec votre agence. Veuillez indiquer votre degré d'accord avec chacune de ces affirmations en cochant la case correspondante(de 1:"pas du tout d'accord" à 5:"tout à fait d'accord")

29. Mon agence se préoccupe très peu de moi

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ Ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

30. Mon agence s'intéresse vraiment à mon bien-être

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ Ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

31. Je peux obtenir de l'aide de mon agence quand j'ai des problèmes

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ Ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

32. Quand je fais du bon travail, mon agence le prend en compte

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ Ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

33. Mon agence m'aide à accomplir le mieux possible mon travail

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ Ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

34. Mon agence porte attention à mon degré de satisfaction au travail

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ Ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

Vos sentiments vis à vis de votre agence de travail temporaire

Les propositions suivantes se réfèrent à votre opinion envers votre agence. Merci d'indiquer votre degré d'accord avec chacune d'entre elles en cochant la case correspondante(de "pas du tout d'accord" à "tout à fait d'accord"

35. Je serais très heureux de poursuivre ma carrière dans cette agence

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

36. Je pense avoir trop peu de choix pour quitter cette agence maintenant

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

37. Je ressens un fort sentiment d'appartenance envers cette agence

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

38. Cela me serait très difficile de quitter cette agence maintenant, même si je le voulais

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

39. Cette agence mérite bien ma loyauté

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

40. Je me sens membre à part entière de cette agence

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

41. Si je quittais cette agence maintenant, je n'aurais aucun remords

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

42. Cette agence compte beaucoup pour moi

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

43. En ce moment, rester dans cette agence est autant affaire de nécessité que de désir

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

44. Je me sens attaché affectivement à cette agence

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

45. Trop de choses dans ma vie seraient perturbées si je décidais de quitter cette agence maintenant

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

46. Je dois beaucoup à cette agence

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

47. Si je partais, je serais surtout préoccupée par le peu de possibilité de travail s'offrant à moi

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

48. Je n'ai pas envie de quitter cette agence, car je me sens redevable envers les personnes qui y travaillent

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

Vos relations avec les entreprises clientes

Lorsque vous êtes en mission, vous êtes amené à travailler avec des salariés permanents. Comment évaluez-vous votre situation par rapport à eux dans les domaines suivants ?

49. Si je compare ma rémunération avec celle des salariés permanents exerçant le même métier que moi, je me trouve…

- ☐ très désavantagé(e)
- ☐ désavantagé(e)
- ☐ traité(e) de la même manière
- ☐ avantagé(e)
- ☐ très avantagé(e)

50. Si je compare mes horaires de travail avec ceux des salariés permanents exerçant le même métier que moi, je me trouve…

- ☐ très désavantagé(e)
- ☐ désavantagé(e)
- ☐ traité(e) de la même manière
- ☐ avantagé(e)
- ☐ très avantagé(e)

51. Si je compare le contenu de mon travail avec celui des salariés permanents exerçant le même métier que

moi, je me trouve…

- ☐ très désavantagé(e)
- ☐ désavantagé(e)
- ☐ traité(e) de la même manière
- ☐ avantagé(e)
- ☐ très avantagé(e)

52. Si je compare la pénibilité des tâches qui me sont confiées avec la pénibilité des tâches des salariés permanents exerçant le même métier que moi, je me trouve…

- ☐ très désavantagé(e)
- ☐ désavantagé(e)
- ☐ traité(e) de la même manière
- ☐ avantagé(e)
- ☐ très avantagé(e)

Votre métier

53. Quelle est votre métier actuel ?

_____
_____

Vos sentiments concernant votre métier

Les propositions suivantes se réfèrent à votre opinion envers votre métier. Veuillez indiquer votre degré d'accord avec chacune de ces affirmations en cochant la case correspondante(de 1:"pas du tout d'accord" à 5:"tout à fait d'accord")

54. Je suis fier(e) d'exercer ce métier

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

55. Il me serait difficile de changer de métier aujourd'hui

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

56. J'éprouve de l'enthousiasme à exercer ce métier

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

57. Rien ne m'empêche de changer de métier

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

58. Changer de métier aujourd'hui me coûterait beaucoup

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

59. Je ne regrette pas d'avoir choisi ce métier

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

60. Changer de métier me demanderait beaucoup de sacrifices personnels

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

61. Je n'aime pas ce métier

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

Votre avenir professionnel

Les propositions suivantes concernent vos sentiments sur votre avenir proche (un ou deux ans). Pouvez-vous indiquer le degré de probabilité de chacune d'entre elle en cochant la case correspondante (de 1:"très improbable" à 5:"très probable")

62. Dans l'avenir, continuer à enchaîner régulièrement des missions vous semble …

☐ très improbable ☐ improbable ☐ je ne sais pas
☐ probable ☐ très probable

63. Dans l'avenir, continuer à obtenir des missions en rapport avec votre qualification vous paraît …

☐ très improbable ☐ improbable ☐ je ne sais pas
☐ probable ☐ très probable

64. Dans l'avenir, maintenir votre niveau de revenu actuel vous paraît...

☐ très improbable ☐ improbable ☐ je ne sais pas
☐ probable ☐ très probable

65. Dans l'avenir, continuer à travailler dans la même zone géographique vous semble...

☐ très improbable ☐ improbable ☐ je ne sais pas
☐ probable ☐ très probable

66. Dans l'avenir, organiser librement vos périodes de travail vous paraît...

☐ très improbable ☐ improbable ☐ je ne sais pas
☐ probable ☐ très probable

67. Dans l'avenir, obtenir des missions variées vous paraît...

☐ très improbable ☐ improbable ☐ je ne sais pas
☐ probable ☐ très probable

Votre vision du travail

Ces affirmations concernent le travail en général, pas seulement votre emploi actuel. Merci d'indiquer votre degré d'accord avec chacune d'elle en cochant la case correspondante (de 1: "pas du tout d'accord" à 5: "tout à fait d'accord"

68. La plupart des gens sont capables de faire correctement leur travail s'ils en font l'effort

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ Ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

69. Les gens qui font bien leur travail sont généralement récompensés

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

70. Obtenir le travail que l'on désire est principalement une affaire de chance

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

71. Si vous voulez vraiment gagner de l'argent, il faut connaître les bonnes personnes

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

72. Il faut avoir beaucoup de chance pour se faire remarquer dans la plupart des emplois

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

73. La principale différence entre les gens qui gagnent de l'argent et ceux qui n'en gagnent pas, c'est la chance

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

74. Les choses les plus importantes qui arrivent dans la vie sont liées au travail

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

75. Les gens devraient toujours s'investir dans leur travail

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

76. Le travail devrait être considéré comme un élément central dans la vie de chacun

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

77. Selon moi, il y a bien d'autres choses dans la vie plus importantes que le travail

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

78. Il vaut mieux accepter n'importe quel travail plutôt qu'être au chômage

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

79. Le travail ne devrait occuper qu'une petite partie de notre vie

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

80. Personnellement, je m'ennuie très vite quand je ne travaille pas

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Plutôt pas d'accord
- ☐ ni d'accord ni pas d'accord
- ☐ Plutôt d'accord
- ☐ Tout à fait d'accord

Informations personnelles

81. Votre sexe

☐ Masculin ☐ Féminin

82. votre âge

_____

83. Votre agence de travail temporaire actuelle :

_____

_____

84. Quel est votre niveau de diplôme ?

- ☐ Aucun diplôme
- ☐ Brevet des collèges
- ☐ CAP BEP
- ☐ Bac
- ☐ Bac+2
- ☐ Bac+4
- ☐ Autres

Annexe 8 : Analyse factorielle exploratoire des échelles de mesure

1. Analyse factorielle en axes principaux de l'échelle de locus of control professionnel

Echelle de locus of control professionnel (6 items)
LOC 1 : La plupart des gens sont capables de faire correctement leur travail s'ils en font l'effort (R)
LOC 2 : Les gens qui font bien leur travail sont généralement récompensés (R)
LOC 3 : Obtenir le travail que l'on désire est principalement une question de chance
LOC 4 : Si vous voulez vraiment gagner de l'argent, il faut connaître les bonnes personnes
LOC 5 : Il faut avoir beaucoup de chance pour se faire remarquer dans la plupart des emplois
LOC 6 : La principale différence entre les gens qui gagnent beaucoup d'argent et ceux qui n'en gagnent pas, c'est la chance

a) Vérification de la dimensionnalité et épuration de l'échelle de mesure

Matrice des corrélations

	loc1	loc2	loc3	loc4	loc5	loc6
loc1	1,000					
loc2	,301	1,000				
loc3	-,026	-,158	1,000			
loc4	-,036	,188	,183	1,000		
loc5	,041	-,035	,422	,401	1,000	
loc6	,267	-,088	,391	,256	,444	1,000

Tests KMO & Bartlett

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		**,578**
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	63,796
	df	15
	Sig.	,000

Matrice de corrélation anti-image

	loc1	loc2	loc3	loc4	loc5	loc6
loc1	***,364***					
loc2		***,388***				
loc3			,712			
loc4				,561		
loc5					,686	
loc6						,611

La matrice des corrélations fait apparaître des énoncés négativement corrélés, ce qui constitue une anomalie. Le test KMO montre également des possibilités de factorisation médiocres. On peut repérer enfin deux énoncés (LOC1 et LOC2) qui ont des corrélations

faibles (< 0,5) sur la matrice anti-image, ce qui est signe d'une faible capacité de factorisation. Nous décidons de les écarter avant de procéder à une nouvelle itération.

Analyse de l'échelle de LOC professionnel réduite à 4 items (2 items retirés : LOC 1 et LOC 2)

Tests KMO et Bartlett

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		**,700**
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	43,120
	df	6
	Sig.	,000

La capacité de factorisation de l'échelle devient acceptable (test KMO supérieur = 0,7).

Communautés

	Initial	Extraction
loc3	,367	,290
loc4	,274	,200
loc5	,573	,632
loc6	,315	,364

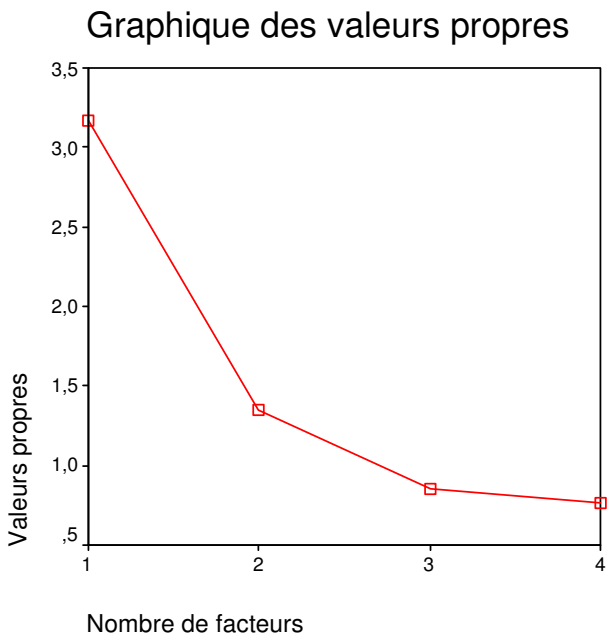
Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Variance totale expliquée

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,174	51,788	51,788	1,486	37,146	37,146
2	1,345	21,941	73,729			
3	,849	13,847	87,576			
4	,761	12,424	100,000			

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Remarque : dans cette phase exploratoire, nous avons choisi de réaliser l'extraction des facteurs à partir de la matrice des covariances (ce qui est recommandé lorsque les items des échelles comportent le même nombre de modalités). Le critère des valeurs propres consiste alors à retenir les valeurs propres représentant plus de 1/p% de la variance totale (avec p représentant le nombre d'items de l'échelle). Dans le cas présent, ne sont donc retenus que les items expliquant plus de 25% de la variance.



Le graphique est difficile à interpréter : aucun décrochement visible n'apparaît.

Test MAP de Velicer

Eigenvalues

2,064869
,842249
,600471
,492410

Velicer's Average Squared Correlations

,000000	,131342
1,000000	,117227
2,000000	,357518
3,000000	1,000000

The smallest average squared correlation is

,117227

The number of components is 1

Le test MAP indique qu'une solution à un axe factoriel apparaît la plus pertinente

Contributions factorielles[a]

	Factor
	1
loc3	,538
loc4	,447
loc5	,795
loc6	,603

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

a. 1 factors extracted. 11 iterations required.

La solution factorielle extraite est claire mais peu satisfaisante : la matrice des communautés fait apparaître une majorité d'énoncés mal représentés (< 0,4) ; la variance

expliquée n'atteint pas même 40%, et les contributions factorielles sont en moyenne peu élevées. La qualité générale de l'échelle est donc très douteuse.

b) Analyse de la fiabilité de l'échelle de LOC professionnel

Analyse de l'échelle réduite à 4 énoncés

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
LOC3	8,2353	7,8543	,4331	,2300	,6345
LOC4	8,0441	8,2518	,3598	,1685	**,6820**
LOC5	8,3382	6,8839	,5867	,3446	,5271
LOC6	9,1324	8,1763	,4873	,2542	,6030

Reliability Coefficients 4 items

Alpha = ,6806

La fiabilité de l'échelle de locus of control est moyenne : le seuil de 0,7, qui constitue le niveau habituel d'acceptabilité n'est pas atteint.

Les qualités psychométriques d'ensemble de l'échelle de locus of control professionnel apparaissent finalement médiocres.
Si nous prenons également en considération le fait que cette variable n'est pas centrale dans notre modèle, il apparaît prudent de ne pas retenir cette échelle dans la suite de notre travail.

2. Analyse factorielle en axes principaux de l'échelle de préférence pour l'intérim (volition)

a) Vérification de la dimensionnalité et épuration de l'échelle de mesure

Matrice des corrélations

		volit1s	volit2s	volit3s
Correlation	Volition1	1,000	,334	,578
	Volition2	,334	1,000	,317
	volition3	,578	,317	1,000

Tests KMO & Bartlett

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		**,614**
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	35,318
	df	3
	Sig.	,000

Matrice de corrélation anti-image

		volit1s	volit2s	volit3s
Anti-image Correlation	volit1s	,584		
	volit2s		,768	
	volit3s			,588

Le test KMO montre des possibilités de factorisation moyennes. On peut repérer deux énoncés (Volit1 et Volit3) qui ont des corrélations moyennes (< 0,6) sur la matrice de corrélation anti-image, ce qui est signe d'une médiocre capacité de factorisation.

Communautés

	Initial	Extraction
volit1	,359	,603
volit2	,134	,183
volit3	,351	,553

Extraction Method: Principal Axis Factorin

Variance totale expliquée

	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
Factor	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1,832	61,065	61,065	1,339	44,642	44,642
2	,746	24,870	85,936			
3	,422	14,064	100,000			

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Contributions factorielles[a]

	Factor
	1
volit1s	,777
volit2s	,428
volit3s	,744

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

a. 1 factors extracted. 12 iterations required.

La solution factorielle extraite est claire mais peu satisfaisante : la matrice des communautés fait apparaître un énoncé très mal représentés (< 0,2), et la variance expliquée est inférieure à 50%.

b) Analyse de la fiabilité de l'échelle de préférence pour l'intérim

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
VOLIT1S	,0127	2,6386	,5615	,3590	,4811
VOLIT2S	-,0048	3,1768	,3662	,1344	**,7323**
VOLIT3S	,0079	2,6906	,5480	,3510	,5004

Reliability Coefficients 3 items

Alpha = ,6753

nb : Il est recommandé de calculer un coefficient Alpha, y compris pour une échelle réduite à deux items, car le coefficient de corrélation bivarié entre les items ne donne qu'une approximation de l'homogénéité de l'échelle (voir par exemple Hulin & al- 2001)

Le retrait d'un énoncé (volit 2) fait significativement augmenter la fiabilité de l'échelle. Cet énoncé était mal représenté, son retrait permet également d'augmenter la variance totale expliquée (qui passe de 44% à 79%).
Nous décidons donc de réduire cette échelle à deux énoncés.

3. Analyse factorielle exploratoire de l'échelle de valeur intérimaire perçue (employabilité perçue)

a) Vérification de la dimensionnalité et épuration de l'échelle de mesure

Matrice des corrélations

		emp1	emp2	emp3
Correlation	emp1	1,000	,399	,516
	emp2	,399	1,000	,167
	emp3	,516	,167	1,000

Tests KMO & Bartlett

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,539
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	20,456
	df	3
	Sig.	,000

Matrice de corrélation anti-image

		emp1	emp2	emp3
Anti-image Correlation	emp1	,525		
	emp2		,572	
	emp3			,541

Le test KMO montre des possibilités de factorisation médiocres.

L'extraction des facteurs par la méthode d'analyse factorielle en axes principaux ne permettant pas d'obtenir une solution (la procédure d'extraction ne converge pas), nous réalisons l'extraction en utilisant une analyse en composantes principales.

Communautés

	Initial	Extraction
emp1s	1,000	,824
emp2s	1,000	,329
emp3s	1,000	,575

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Variance totale expliquée

		Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Component	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
Rescaled	1	1,891	60,226	60,226	1,728	57,597	57,597
	2	,786	25,029	85,255			
	3	,463	14,745	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Contributions factorielles[a]

	Component
	1
emp1s	,908
emp2s	,573
emp3s	,759

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

La solution obtenue est claire et acceptable : les trois items contribuent significativement sur un seul axe, et la variance totale expliquée est supérieure à 50%

b) Analyse de la fiabilité de l'échelle de valeur intérimaire perçue

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
EMP1	-,1789	2,2327	,6011	,3668	,2850
EMP2	-,2662	3,4032	,3305	,1610	**,6789**
EMP3	-,4520	2,9519	,4241	,2681	,5649

Reliability Coefficients 3 items

Alpha = ,6353

La suppression d'un énoncé permet d'augmenter la fiabilité de l'échelle, sans pour autant atteindre le seuil de 0,7 : nous décidions donc de conserver pour l'instant les trois énoncés
L'échelle est donc conservée sous sa forme originale

4. Analyse factorielle exploratoire de l'échelle d'autonomie perçue

a) Vérification de la dimensionnalité et épuration de l'échelle de mesure

Matrice des corrélations

		autono1	autono2	autono3
Correlation	autono1	1,000	,012	,148
	autono2	,012	1,000	,756
	autono3	,148	,756	1,000

Tests KMO & Bartlett

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,477
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	56,409
	df	3
	Sig.	,000

Matrice de corrélations anti-image

		autono1	autono2	autono3
Anti-image Correlation	autono1	,244		
	autono2		,486	
	autono3			,487

L'examen de la matrice des corrélations et de la matrice anti-image permet de constater que l'échelle n'est pas réellement factorisable, ce qui est confirmé par le faible niveau de factorisation donné par le test KMO.
Nous décidons donc de retirer l'item autono1 (relatif à la possibilité de refuser une mission).
La procédure d'extraction en axes principaux ne converge pas, ce qui nous amène à privilégier une analyse en composantes principales

Communautés

	Initial	Extraction
autono2s	1,000	,878
autono3s	1,000	,878

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Contributions factorielles[a]

	Rescaled Component
	1
autono2s	,937
autono3s	,937

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. 1 components extracted.

Variance totale expliquée

Component	Initial Eigenvalues[a]			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1,756	87,795	87,795	1,756	87,795	87,795
2	,244	12,205	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When analyzing a covariance matrix, the initial eigenvalues are the same across the raw and rescaled solution.

La variance totale expliquée est suffisante, les communautés et les contributions fortes.

b) Analyse de la fiabilité de l'échelle d'autonomie perçue

Alpha = 0,86

La fiabilité est bonne, nous pouvons donc conserver l'échelle réduite à deux items.

5. Analyse factorielle en axes principaux de l'échelle de soutien organisationnel perçu

Echelle de soutien organisationnel perçu (6 items)
POS1 : Mon agence se préoccupe très peu de moi
POS2 : Mon agence s'intéresse vraiment à mon bien-être
POS3 : Je peux obtenir de l'aide de mon agence quand j'ai des problèmes
POS 4 : Quand je fais du bon travail, mon agence le prend en compte
POS 5 : Mon agence m'aide à accomplir le mieux possible mon travail
POS 6 Mon agence porte attention à mon degré de satisfaction au travail

a) Vérification de la dimensionnalité et épuration de l'échelle de mesure

Matrice des corrélations

	pos1	pos2	pos3	pos4	pos5	pos6
pos1	1,000					
pos2	,319	1,000				
pos3	,141	,447	1,000			
pos4	,169	,471	,403	1,000		
pos5	,159	,402	,326	,442	1,000	
pos6	,203	,608	,481	,523	,678	1,000

Tests KMO & Bartlett

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,794
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	123,329
	df	15
	Sig.	,000

Matrice de corrélations anti-image

	pos1	pos2	pos3	pos4	pos5	pos6
pos1	,786					
pos2		,801				
pos3			,876			
pos4				,891		
pos5					,748	
pos6						,735

Le niveau de la mesure d'adéquation du test KMO est bon, et la diagonale de la matrice anti-image ne fait apparaître aucun énoncé problématique, ce qui nous garantit une bonne capacité de factorisation pour l'échelle de soutien perçu.

Communautés

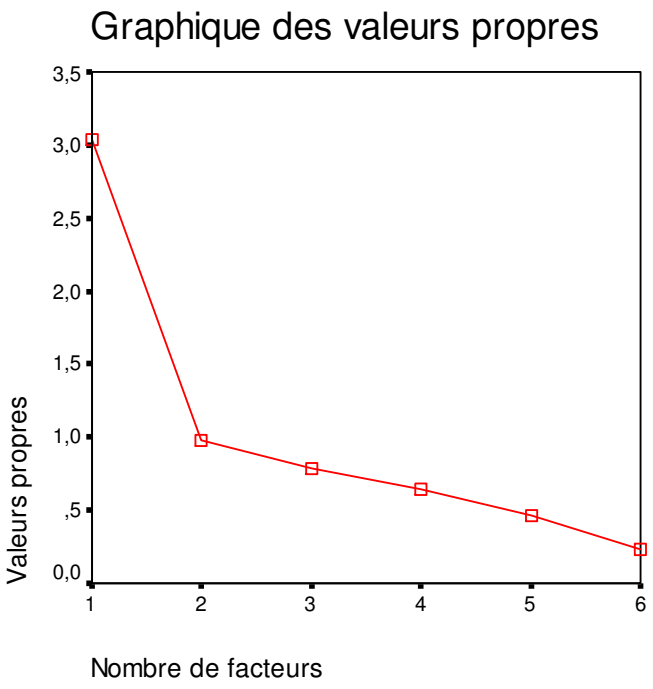
	Initial	Extraction
pos1	,107	7,923E-02
pos2	,394	,516
pos3	,339	,323
pos4	,403	,421
pos5	,501	,434
pos6	,517	,767

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Variance totale expliquée

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,034	49,484	49,484	2,539	42,319	42,319
2	,976	15,923	65,407			
3	,790	12,880	78,287			
4	,642	10,476	88,763			
5	,462	7,537	96,300			
6	,227	3,700	100,000			

Extraction Method: Principal Axis Factoring.



Le graphique montre un coude très marqué à partir du facteur 2 (ce qui suggère une solution à un axe factoriel).

Test MAP de Velicer :

Eigenvalues
3,028828
,943643
_ ,711733
,563030
,494355
,258411

Velicer's Average Squared Correlations

,000000	,173300
1,000000	**,055745**
2,000000	,138901
3,000000	,254698
4,000000	,520206
5,000000	1,000000

The smallest average squared correlation is
,055745

The number of components is 1

Les résultats du test MAP suggèrent de ne retenir qu'un seul axe factoriel

Contributions factorielles[a]

	Factor
	1
pos1	<0.3
pos2	,718
pos3	,568
pos4	,649
pos5	,659
pos6	,876

Extraction Method: Principal Axis Factoring.
a. 1 factors extracted. 8 iterations required.

La solution proposée à un axe factoriel est claire. Le tableau des communautés fait toutefois apparaître un énoncé mal représenté, et la solution proposée ne restitue que 42% de la variance de l'échelle.
Nous choisissons donc de retirer l'item le moins bien représenté dans le tableau des communautés et la matrice des contributions factorielles (POS1) et de procéder à une nouvelle itération.

Analyse de l'échelle de soutien perçu réduite à 5 énoncés (1 items retirés : POS1)

Tests KMO & Bartlett

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,792
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	116,946
	df	10
	Sig.	,000

Le niveau du test KMO reste bon : l'échelle demeure factorisable

Communautés

	Initial	Extraction
pos2	,366	,483
pos3	,339	,325
pos4	,403	,423
pos5	,500	,443
pos6	,517	,786

Extraction Method: Principal Axis Factorir

Contributions factorielles[a]

	Factor 1
pos2	,695
pos3	,570
pos4	,651
pos5	,665
pos6	,886

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

a. 1 factors extracted. 8 iterations require

Variance totale expliquée

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,937	57,639	57,639	2,460	49,195	49,195
2	,790	15,501	73,140			
3	,642	12,609	85,749			
4	,497	9,763	95,512			
5	,229	4,488	100,000			

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

La solution proposée restitue pratiquement 50% de la variance, et les cinq énoncés contribuent très significativement sur un seul facteur. Nous pouvons considérer que la structure factorielle proposée est claire.

b) Analyse de la fiabilité de l'échelle de soutien perçu

Echelle complete (6 items)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
POS1	18,5147	14,6416	,2563	,1032	**,8150**
POS2	18,9706	12,5663	,6449	,4571	,7259
POS3	18,6765	12,6699	,4969	,2885	,7608
POS4	18,8529	12,2169	,5652	,3432	,7429
POS5	19,1324	12,5345	,5603	,4728	,7441
POS6	18,8676	12,2061	,7322	,6271	,7065

Reliability Coefficients 6 items

Alpha = ,7837

La suppression de l'item 1, décidée à la suite de l'analyse factorielle est confirmée par l'analyse d'homogénéité : l'échelle réduite à 5 item (POS1 retiré) montre un niveau de fiabilité supérieur.

Echelle réduite (5 items)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
POS2	14,8824	10,1352	,6161	,4239	,7766
POS3	14,5882	9,9473	,5152	,2885	,8077
POS4	14,7647	9,5558	,5834	,3430	,7864
POS5	15,0441	9,8338	,5809	,4722	,7861
POS6	14,7794	9,5476	,7609	,6271	,7369

Reliability Coefficients 5 items

Alpha = ,8150

Le niveau de fiabilité de l'échelle réduite est très satisfaisant. Nous pouvons donc conserver l'échelle de soutien perçu dans une version limitée à 5 énoncés.

6. Analyse factorielle en axes principaux de l'échelle d'équité relative perçue

Echelle d'équité relative perçue (4 items)
Equité 1 : Si je compare ma rémunération avec celle des salariés permanents exerçant le même métier que moi, je me trouve…
Equité 2 : Si je compare mes horaires de travail avec ceux des salariés permanents exerçant le même métier que moi, je me trouve…
Equité 3 : Si je compare le contenu de mon travail avec celui des salariés permanents exerçant le même métier que moi, je me trouve…
Equité 4 : Si je compare la pénibilité des tâches qui me sont confiées avec la pénibilité des tâches des salariés permanents exerçant le même métier que moi, je me trouve…

a) Vérification de la dimensionnalité et épuration de l'échelle de mesure

Matrice des corrélations

	equite1	equite2	equite3	equite4
equite1	1,000			
equite2	,540	1,000		
equite3	,367	,494	1,000	
equite4	,461	,583	,457	1,000

Tests KMO et Bartlett

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		**,779**
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	71,353
	df	6
	Sig.	,000

Matrice de corrélations anti-image

		equite1	equite2	equite3	equite4
Anti-image Correlation	equite1	,802			
	equite2		,735		
	equite3			,824	
	equite4				,780

Le niveau de la mesure d'adéquation du test KMO est bon et la diagonale de la matrice anti-image ne fait apparaître aucun énoncé problématique. Ceci nous garantit une bonne capacité de factorisation pour l'échelle d'équité relative perçue.

Communautés

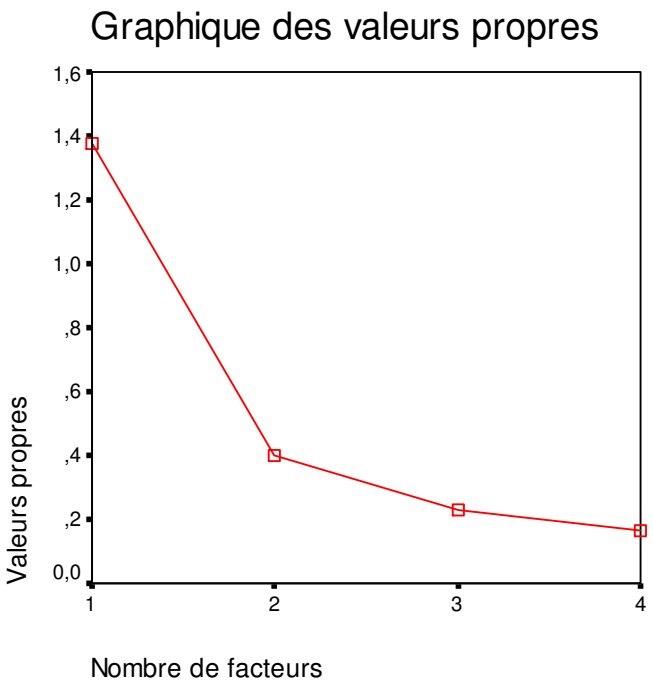
	Initial	Extraction
equite1	,301	,407
equite2	,202	,692
equite3	,130	,354
equite4	,157	,523

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Variance totale expliquée

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1,374	63,190	63,190	1,976	49,396	49,396
2	,402	18,499	81,690			
3	,231	10,620	92,309			
4	,167	7,691	100,000			

Extraction Method: Principal Axis Factoring.



On remarque un aplatissement de la courbe à partir du facteur 2 (ce qui suggère une solution à un axe factoriel)

Test MAP de Velicer :

Eigenvalues
2,552825
,537206
,515062
,394907

Velicer's Average Squared Correlations

,000000	,268895
1,000000	,111914
2,000000	,350865
3,000000	1,000000

The smallest average squared correlation is
,111914

The number of components is 1

Le résultat du test MAP confirme l'examen de la courbe des valeurs propres, en suggérant de ne retenir qu'un seul axe factoriel.

Contributions factorielles[a]

	Factor
	1
equite1	,638
equite2	,832
equite3	,595
equite4	,723

Extraction Method: Principal Axis Factoring.
a. 1 factors extracted. 9 iterations required

La solution proposée restitue pratiquement 50% de la variance totale ; les contributions des items sont significatives sur un axe unique.
Nous pouvons donc considérer que le résultat de l'analyse est clair, et conserver l'échelle sous sa forme initiale.

b) Analyse de la fiabilité de l'échelle d'équité relative perçue

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
EQUITE1	9,2969	2,6565	,5968	,3616	,7775
EQUITE2	9,5000	3,3333	,6858	,4786	,7078
EQUITE3	9,6250	3,6032	,5962	,3649	,7506
EQUITE4	9,5469	3,5533	,6155	,4005	,7421

Alpha = ,7939

La fiabilité de l'échelle d'équité relative perçue est acceptable.

Nous pouvons donc finalement conserver l'échelle d'équité relative perçue sous sa forme originale.

7. Analyse factorielle en axes principaux de l'échelle d'implication organisationnelle

Implication organisationnelle affective
IOA 1 : Je serais très heureux de poursuivre ma carrière dans cette agence IOA 2 : Je ressens un fort sentiment d'appartenance vis-à-vis de cette agence IOA 3 : Je me sens membre à part entière de cette organisation IOA 4 : Cette agence compte beaucoup pour moi IOA 5 : Je me sens attaché affectivement à cette agence
Implication organisationnelle calculée
IOC 2 : Cela me serait très difficile de quitter cette agence même si je le voulais IOC 4 : Trop de choses dans ma vie seraient perturbées si je décidais de quitter cette agence maintenant IOC 3 : En ce moment, rester dans cette agence est autant affaire de nécessité que de désir IOC 1 : Je pense avoir trop peu de choix pour quitter cette agence maintenant IOC 5 : Si je partais, je serais surtout préoccupé par le peu de possibilités de travail s'offrant à moi.
Implication organisationnelle normative
ION1 : Cette agence mérite bien ma loyauté ION2 : Si je quittais cette agence maintenant, je n'aurais aucun remords. ION 3 : Je dois beaucoup à cette agence ION 4 : Je n'ai pas envie de quitter cette agence car je me sens redevable envers les gens qui y travaillent

a) Vérification de la dimensionnalité et épuration de l'échelle de mesure

Matrice des corrélations

	ioa1	ioa2	ioa3	ioa4	ioa5	ioc1	ioc2	ioc3	ioc4	ioc5	ion1	ion2	ion3	ion4
ioa1	1,000													
ioa2	,614	1,000												
ioa3	,472	,595	1,00											
ioa4	,655	,723	,389	1,00										
ioa5	,557	,750	,480	,730	1,00									
ioc1	-,172	-,316	-,306	-,176	-,199	1,00								
ioc2	,108	,186	,149	,176	,202	,358	1,00							
ioc3	,124	,092	-,036	,247	,144	,359	,551	1,00						
ioc4	,256	,258	,028	,348	,231	,110	,487	,405	1,000					
ioc5	-,046	-,119	-,064	,040	,026	,435	,454	,380	,333	1,00				
ion1	,543	,545	,503	,587	,531	-,155	,227	,163	,225	,094	1,000			
ion2	,493	,499	,344	,472	,446	-,251	-,087	-,117	,094	-,158	,331	1,000		
ion3	,296	,433	,275	,390	,335	,094	,425	,277	,543	,272	,546	,189	1,000	
ion4	,727	,651	,532	,650	,544	-,086	,277	,291	,293	,043	,500	,488	,326	1,000

Tests KMO et Bartlett

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		**,847**
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	476,315
	df	91
	Sig.	,000

Matrice des corrélations anti-image

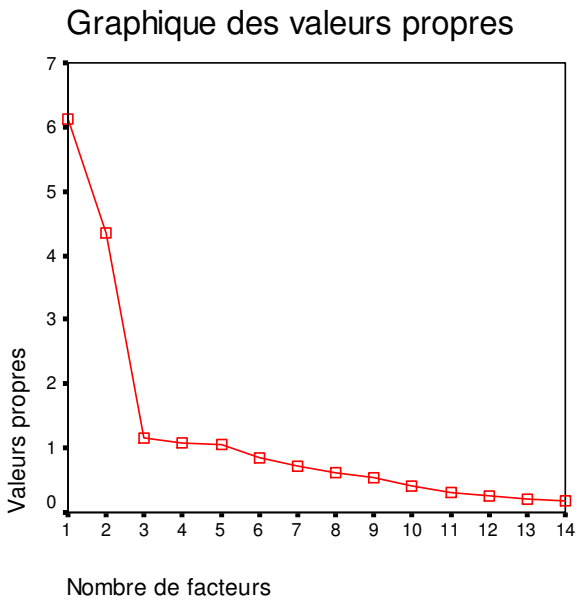
	ioa1	ioa2	ioa3	ioa4	ioa5	ioc1	ioc2	ioc3	ioc4	ioc5	ion1	ion2	ion3	ion4
ioa1	,897													
ioa2		,869												
ioa3			,844											
ioa4				,884										
ioa5					,886									
ioc1						,746								
ioc2							,790							
ioc3								,794						
ioc4									,752					
ioc5										,796				
ion1											,854			
ion2												,920		
ion3													,772	
ion4														,863

L'échelle d'implication organisationnelle présente une bonne capacité de factorisation : le niveau du test KMO est très bon et la matrice anti-image ne fait apparaître aucun énoncé problématique

Communautés

	Initial	Extraction
ioa1	,528	,587
ioa2	,888	,796
ioa3	,640	,401
ioa4	,887	,682
ioa5	,746	,616
ioc1	,706	,412
ioc2	,926	,598
ioc3	,612	,467
ioc4	,669	,391
ioc5	,684	,416
ion1	,453	,489
ion2	,524	,384
ion3	,569	,421
ion4	,710	,619

Extraction Method: Principal Axis Factoring



Le premier point d'inflexion se situe après le facteur 1, et un coude très net apparaît au niveau du facteur 3, ce qui nous amènerait à retenir deux axes factoriels

Test MAP de Velicer

Eigenvalues

5,456658
2,777769
,896163
,819104
,713278
,608214
,569584
,524112
,432595
,336290
,267308
,236484
,194284
,168157

Velicer's Average Squared Correlations

,000000	,148003
1,000000	,054150
2,000000	,030780
3,000000	,037764
4,000000	,050270
5,000000	,063847
6,000000	,075176
7,000000	,098569
8,000000	,127232
9,000000	,170867
10,000000	,253268
11,000000	,308843
12,000000	,462157
13,000000	1,000000

The smallest average squared correlation is

,030780

The number of components is 2

Les résultats du test MAP confirment les indications issues du graphique des valeurs propres : le nombre de facteur à retenir est égal à 2.

Variance totale expliquée

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,126	34,340	34,340	5,022	35,868	35,868
2	4,342	24,336	58,676	2,257	16,119	51,987
3	1,171	6,562	65,238			
4	1,084	6,078	71,316			
5	1,054	5,910	77,226			
6	,842	4,720	81,946			
7	,711	3,986	85,932			
8	,618	3,464	89,396			
9	,528	2,960	92,357			
10	,413	2,314	94,670			
11	,307	1,723	96,394			
12	,253	1,417	97,811			
13	,202	1,132	98,943			
14	,189	1,057	100,000			

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Contributions factorielles[a]

	Factor	
	1	2
ioa1	,739	
ioa2	,846	
ioa3	,576	
ioa4	,818	
ioa5	,769	
ioc1		,626
ioc2	,392	,667
ioc3	,311	,609
ioc4	,448	,436
ioc5		,634
ion1	,698	
ion2	,503	-,362
ion3	,571	,309
ion4	,785	

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

a. 2 factors extracted. 8 iterations required.

La solution factorielle n'apparaît pas claire. Nous procédons en premier lieu à une rotation oblique (afin de vérifier si les axes sont corrélés). Ce type de rotation, qui admet la possibilité de corrélations entre les facteurs (au contraire des rotations orthogonales) doit en effet être privilégiée uniquement en cas de corrélation significative entre les facteurs.

Pattern Matrix[a]

	Factor	
	1	2
ioa1	,766	
ioa2	,896	
ioa3	,636	
ioa4	,806	
ioa5	,778	
ioc1	*-,365*	*,570*
ioc2		,751
ioc3		,673
ioc4		,542
ioc5		,647
ion1	,669	
ion2	,605	
ion3	*,418*	*,452*
ion4	,753	

Extraction Method: Principal Axis Factoring.
Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Factor Correlation Matrix

Factor	1	2
1	1,000	,110
2	,110	1,000

Extraction Method: Principal Axis Factoring.
Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.

nb : La matrice ci-dessus disponible après une rotation oblique (pattern matrix) est destinée à faciliter l'interprétation des résultats : la matrice des contributions factorielles (loadings) appelée matrice structurelle (structure matrix) fait en effet apparaître de nombreux chevauchements, résultant de la corrélation entre les axes. La « pattern matrix » comporte seulement les corrélation entre les items et les facteurs (la variance partagée entre les facteurs a été éliminée afin de faciliter l'interprétation).
Nous pouvons remarquer que la corrélation entre les deux axes est faible (0,11), ce qui nous incite à privilégier une rotation orthogonale du type Varimax.

Contributions après rotation Varimax[a]

	Factor	
	1	2
ioa1	,764	
ioa2	,892	
ioa3	,631	
ioa4	,808	
ioa5	,778	
ioc1	*-,343*	*,543*
ioc2		,759
ioc3		,677
ioc4		,561
ioc5		,638
ion1	,673	
ion2	,595	
ion3	*,434*	*,482*
ion4	,757	

Extraction Method: Principal Axis Factoring.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalizatio

a. Rotation converged in 3 iterations.

La solution présenté est identique à celle issue de la rotation oblique : nous pouvons remarquer que deux items (IOC 1 et ION 3) demeurent problématiques car ils présentent des contributions significatives (> 0,3) sur deux axes.
Nous décidons donc de retirer successivement ces deux items (qui présentent les plus faibles communautés) et de procéder à une nouvelle itération.

Analyse factorielle de l'échelle d'implication organisationnelle réduite (2 items retirés : IOC 1 et ION 3)

Tests KMO & Barteltt

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,857
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	400,614
	df	66
	Sig.	,000

Le niveau du test KMO demeure bon : la capacité de factorisation de l'échelle est conservée.

Communautés

	Initial	Extraction
ioa1	,525	,614
ioa2	,862	,774
ioa3	,615	,379
ioa4	,886	,694
ioa5	,741	,627
ioc2	,869	,622
ioc3	,595	,487
ioc4	,512	,390
ioc5	,588	,360
ion1	,374	,458
ion2	,521	,407
ion4	,705	,651

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Variance totale expliquée

	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
Factor	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,747	38,112	38,112	4,690	39,082	39,082
2	3,523	23,364	61,475	1,773	14,773	53,855
3	1,096	7,269	68,744			
4	1,049	6,957	75,701			
5	,809	5,365	81,066			
6	,717	4,756	85,822			
7	,600	3,982	89,804			
8	,430	2,854	92,659			
9	,414	2,743	95,401			
10	,260	1,725	97,126			
11	,234	1,550	98,676			
12	,200	1,324	100,000			

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Contributions factorielles[a]

	Factor	
	1	2
ioa1	,754	
ioa2	,839	
ioa3	,570	
ioa4	,827	
ioa5	,778	
ioc2	,387	,687
ioc3	,316	,622
ioc4	,421	,461
ioc5		,590
ion1	,675	
ion2	,510	-,383
ion4	,805	

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

a. 2 factors extracted. 10 iterations required.

Contributions après rotation varimax[a]

	Rescaled Factor	
	1	2
ioa1	,780	
ioa2	,878	
ioa3	,615	
ioa4	,809	
ioa5	,780	
ioc2		,780
ioc3		,694
ioc4		,581
ioc5		,591
ion1	,648	
ion2	,613	
ion4	,772	

Extraction Method: Principal Axis Factoring.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalizati

a. Rotation converged in 3 iterations.

La solution obtenue après rotation Varimax apparaît claire et interprétable (le pourcentage de variance expliquée augmente à 53,8 % et les tous les items contribuent significativement sur un seul axe).

La situation présente dans la matrice ci-dessus est cependant originale : les dimensions affective et normative de l'implication sont bien représentées sur le premier axe, mais elles sont parfaitement imbriquées. La sous-dimension calculée, qui regroupe les 4 items contribuant au facteur 2 est nettement apparente, mais les contributions factorielles sont un peu plus faibles.

Etant donné que nous obtenons deux dimensions réellement distinctes dans l'échelle d'implication organisationnelle, la fiabilité doit désormais être également envisagée au niveau de chaque sous-échelle.

Nous procédons donc pour terminer au test d'homogénéité des deux sous-dimensions retenues (implication affective/normative et implication calculée).

b) Analyse de fiabilité de l'échelle d'implication organisationnelle complète

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
IOA1	36,8382	55,8690	,6453	,8196
IOA2	37,1029	53,4370	,6891	,8138
IOA3	36,9412	56,5338	,4665	,8305
IOA4	37,0588	52,5040	,7312	,8100
IOA5	37,1765	53,8788	,6740	,8152
IOC2	37,7059	55,6137	,4142	,8364
IOC3	37,1029	58,0639	,3448	,8400
IOC4	37,6765	56,3117	,4470	,8322
IOC5	37,4853	60,4028	,1555	,8590
ION1	36,4559	56,4607	,6165	,8218
ION2	37,1618	57,7794	,3696	,8380
ION4	37,2794	53,5775	,7341	,8116

Reliability Coefficients
N of Cases = 68,0 N of Items = 12

Alpha = ,8399

c) Analyse de fiabilité de la sous-échelle d'implication organisationnelle affective/normative

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
IOA1	24,6324	33,2807	,7453	,6134	,8890
IOA2	24,8971	30,9594	,8166	,7085	,8810
IOA3	24,7353	33,2125	,5909	,4630	,9022
IOA4	24,8529	31,1422	,7735	,6977	,8850
IOA5	24,9706	31,9096	,7445	,6452	,8879
ION1	24,2500	34,4888	,6387	,4528	,8974
ION2	24,9559	33,4159	,5476	,3221	,9068
ION4	25,0735	32,2781	,7512	,6307	,8875

Alpha = ,9045

La fiabilité de la sous-dimension affective/normative de l'échelle est excellente, ce qui nous conforte dans la décision de conserver la sous échelle d'implication organisationnelle sans discriminer les aspects affectif et normatif.

d) Analyse d'homogénéité de la sous-échelle d'implication organisationnelle calculée

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
IOC2	9,3676	7,9374	,6490	,4303	,6360
IOC3	8,7647	9,1677	,5678	,3436	,6873
IOC4	9,3382	9,4809	,5095	,2739	,7166
IOC5	9,1471	8,7840	,4832	,2402	,7359

Alpha = ,7530 Standardized item alpha = ,7549

La fiabilité de l'échelle est moyenne mais demeure tout à fait acceptable dans une étude exploratoire (0,7 < Alpha < 0,8).

Nous pouvons donc finalement conserver l'échelle d'implication organisationnelle sous sa forme réduite, en distinguant une sous-dimension affective et une sous-dimension calculée.

8. Analyse factorielle de l'échelle d'implication dans la profession

Echelle d'implication affective dans la profession
IMPA 1 : Je suis fier d'exercer ce métier IMPA 2 : J'éprouve de l'enthousiasme à exercer ce métier IMPA 3 : Je ne regrette pas d'avoir choisi ce métier (R) IMPA 4 : Je n'aime pas ce métier (R)
Echelle d'implication calculée dans la profession
IMPC1 : Il me serait difficile de changer de métier maintenant IMPC 2 : Rien ne m'empêche de changer de métier (R) IMPC 3 : Changer de métier maintenant me coûterait beaucoup IMPC 4 : Changer de métier aujourd'hui me demanderait beaucoup de sacrifices personnels

a) Vérification de la dimensionnalité et épuration de l'échelle de mesure

Matrice des corrélations

	impa1	impa2	impa3	impa4	impc1	impc2	impc3	impc4
impa1	1,000							
impa2	,719	1,000						
impa3	,507	,514	1,000					
impa4	,511	,599	,663	1,000				
impc1	,458	,521	,413	,297	1,000			
impc2	,237	,288	,177	,101	,567	1,000		
impc3	,463	,543	,400	,238	,561	,422	1,000	
impc4	,442	,508	,426	,346	,475	,404	,594	1,000

Tests KMO & Bartlett

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		**,827**
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	243,235
	df	28
	Sig.	,000

Matrice des corrélations anti-image

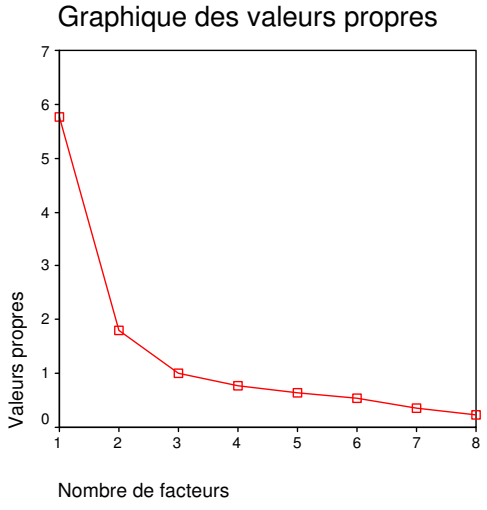
	impa1	impa2	impa3	impa4	impc1	impc2	impc3	impc4
impa1	,871							
impa2		,819						
impa3			,806					
impa4				,738				
impc1					,849			
impc2						,781		
impc3							,843	
impc4								,898

Le niveau de la mesure d'adéquation du test KMO est bon, et la diagonale de la matrice anti-image ne fait apparaître aucun énoncé problématique, ce qui nous garantit une bonne capacité de factorisation pour l'échelle d'implication dans la profession.

Communautés

	Initial	Extraction
impa1	,668	,568
impa2	,697	,716
impa3	,447	,554
impa4	,681	,613
impc1	,982	,623
impc2	,643	,491
impc3	,818	,549
impc4	,706	,476

Extraction Method: Principal Axis Factorin(



Aucun point d'inflexion n'apparaît clairement sur le graphique des valeurs propres avant le facteur 6. On remarque toutefois un aplatissement marqué après le facteur 3 (ce qui constitue un indice pour une solution à deux axes factoriels)

Test MAP de Velicer

Eigenvalues
4,148757
1,294305
,637915
,586448
,446781
,339231
,331694
,214870
Velicer's Average Squared Correlations
,000000 ,216235
1,000000 ,067554
2,000000 ,070023
3,000000 ,105150
4,000000 ,158373
5,000000 ,272793
6,000000 ,592210
7,000000 1,000000
The smallest average squared correlation is
,067554
The number of components is 1

Le test indique qu'un seul facteur devrait être retenu. Nous pouvons remarquer cependant que la différence entre les solutions à un et deux facteurs est très faible (0,070 - 0,067 = 0,03)

Variance totale expliquée

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,761	51,820	51,820	3,688	46,103	46,103
2	1,806	16,243	68,063	,900	11,255	57,359
3	1,001	9,003	77,065			
4	,783	7,046	84,112			
5	,633	5,694	89,806			
6	,545	4,901	94,707			
7	,355	3,191	97,898			
8	,234	2,102	100,000			

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

La solution proposée suite à l'application du critère de Kaiser fait apparaître deux facteurs, en conformité avec ce que nous attendions (l'échelle d'implication professionnelle est supposée bi-dimensionnelle).

Contributions factorielles[a]

	Factor	
	1	2
impa1	,699	
impa2	,795	
impa3	,640	,380
impa4	,560	,547
impc1	,747	
impc2	,545	-,440
impc3	,720	
impc4	,686	

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

a. 2 factors extracted. 10 iterations required.

La solution factorielle n'apparaît pas claire. Nous procédons en premier lieu à une rotation oblique (afin de vérifier si les axes sont corrélés).

Pattern Matrix[a]

	Factor	
	1	2
impa1		,649
impa2		,709
impa3		,720
impa4		,846
impc1	,717	
impc2	,763	
impc3	,622	
impc4	,506	

Extraction Method: Principal Axis Factoring.
Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 10 iterations.

Factor Correlation Matrix

Factor	1	2
1	1,000	,478
2	,478	1,000

Extraction Method: Principal Axis Factoring.
Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.

Nous pouvons remarquer que les axes sont significativement corrélés, ce qui nous amène à retenir la solution issue de la rotation oblique pour notre interprétation.

La solution factorielle obtenue après une rotation Oblimin est claire : nous obtenons deux facteurs nettement différenciés contribuant significativement sur deux axes, correspondant chacun à une dimension théorique de l'implication professionnelle : le facteur 1 regroupe les 4 items correspondant à la dimension affective de l'implication professionnelle affective et le facteur 2 regroupe 4 items correspondant à la dimension calculée de cette implication.

Etant donné que nous obtenons deux dimensions significativement corrélées dans l'échelle d'implication dans la profession, l'homogénéité doit désormais être envisagée également au niveau de chaque sous-échelle.

b) Analyse de fiabilité de l'échelle globale d'implication dans la profession

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
IMPA1	23,7059	34,9868	,6501	,8364
IMPA2	23,6912	34,6942	,7367	,8283
IMPA3	23,5882	37,1115	,5998	,8437
IMPA4	23,3676	36,7434	,5054	,8519
IMPC1	24,2500	32,3396	,6680	,8337
IMPC2	24,6029	35,9146	,4418	,8623
IMPC3	24,4412	33,5935	,6510	,8355
IMPC4	24,4412	33,7428	,6394	,8370

Reliability Coefficients 8 items

Alpha = ,8584

c) Analyse de fiabilité de la sous-échelle d'implication affective dans la profession

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
IMPA1	11,6765	6,7594	,6787	,5429	,8114
IMPA2	11,6618	6,8540	,7337	,5906	,7866
IMPA3	11,5588	7,6831	,6541	,4788	,8222
IMPA4	11,3382	6,7346	,6884	,5303	,8068

Reliability Coefficients 4 items

Alpha = ,8481 Standardized item alpha = ,8495

La fiabilité de la dimension affective de l'implication professionnelle est très satisfaisante

d) Analyse de l'homogénéité de l'échelle d'implication calculée dans la profession

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
IMPC1	8,8382	9,5406	,6650	,4584	,7274
IMPC2	9,1912	10,5151	,5606	,3492	,7793
IMPC3	9,0294	10,2678	,6481	,4570	,7374
IMPC4	9,0294	10,6260	,5934	,3933	,7631

Reliability Coefficients 4 items

Alpha = ,8021 Standardized item alpha = ,8025

La fiabilité de la dimension affective de l'implication professionnelle est très satisfaisante.
Nous pouvons donc finalement conserver l'échelle d'implication professionnelle sous sa forme initiale.

9. Analyse factorielle exploratoire de l'échelle d'implication dans la valeur-travail

Echelle d'implication dans la valeur-travail (7 items)
IMPT 1 : Les choses les plus importantes qui arrivent dans la vie sont liées au travail
IMPT 2 : Les gens devraient toujours s'investir dans leur travail
IMPT 3 : Le travail devrait être considéré comme un élément central dans la vie de chacun
IMPT 4 : Selon moi, il y a bien d'autres choses dans la vie plus importantes que le travail (R)
IMPT 5 : Il vaut mieux accepter n'importe quel travail plutôt qu'être au chômage
IMPT 6 : Le travail ne devrait occuper qu'une petite partie de notre vie (R)
IMPT 7 : Personnellement, je m'ennuie très vite quand je ne travaille pas

a) Vérification de la dimensionnalité et épuration de l'échelle de mesure

Matrice des corrélations

		impt1	impt2	impt3	impt4	impt5	impt6	impt7
Correlation	impt1	1,000						
	impt2	,447	1,000					
	impt3	,346	,452	1,000				
	impt4	,310	,118	,302	1,000			
	impt5	,383	,462	,370	,236	1,000		
	impt6	,174	,200	,097	,284	,214	1,000	
	impt7	,382	,378	,663	,248	,470	,148	1,000

Tests KMO et Bartlett

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		**,740**
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	116,279
	df	21
	Sig.	,000

Matrice de corrélations anti-image

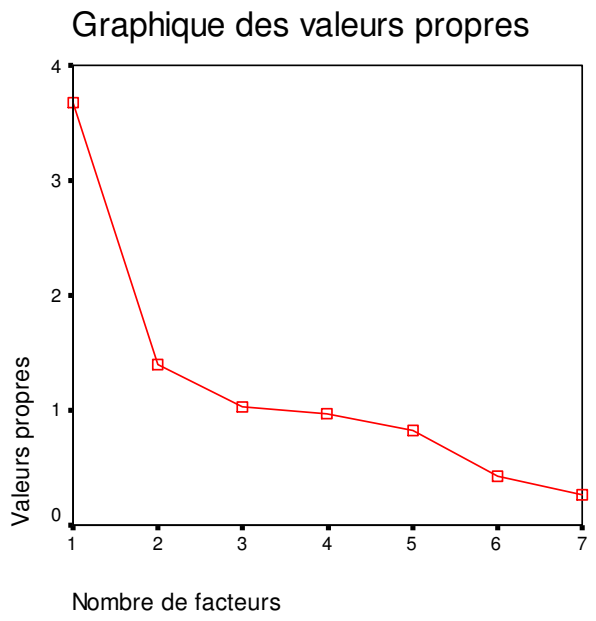
	impt1	impt2	impt3	impt4	impt5	impt6	impt7
impt1	,817						
impt2		,736					
impt3			,694				
impt4				,676			
impt5					,821		
impt6						,694	
impt7							,719

Le niveau du test KMO est acceptable et la matrice de corrélations anti-image ne fait apparaître aucun énoncé problématique : la capacité de factorisation de l'échelle est donc suffisante.

Communautés

	Initial	Extraction
impt1	,445	,349
impt2	,198	,376
impt3	,496	,596
impt4	,269	,265
impt5	,547	,382
impt6	,174	,235
impt7	,716	,678

Extraction Method: Principal Axis Factorin



Le graphique est difficile à interpréter : Le changement dans la concavité de la courbe se produit après le facteur 5, ce qui conduirait à retenir 4 facteurs ; or, ce nombre est très élevé par rapport au nombre d'énoncés.

Test MAP de Velicer

Eigenvalues

2,996460
1,071396
,847491
,715765
,586591
,497870
,284426

Velicer's Average Squared Correlations

,000000	,119764
1,000000	,048840
2,000000	,095423
3,000000	,171248
4,000000	,285472
5,000000	,441949
6,000000	1,000000

The smallest average squared correlation is

,048840

The number of components is : 1

Le test MAP nous incite à ne retenir qu'un seul facteur

Variance totale expliquée

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,682	42,882	42,882	2,466	35,234	35,234
2	1,400	16,307	59,190	,415	5,929	41,164
3	1,033	12,027	71,217			
4	,969	11,291	82,508			
5	,818	9,527	92,035			
6	,426	4,964	96,999			
7	,258	3,001	100,000			

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Contributions factorielles[a]

	Factor	
	1	2
impt1	,574	
impt2	,612	
impt3	,718	
impt4	,427	
impt5	,614	
impt6	,302	,380
impt7	,772	

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

a. 2 factors extracted. 17 iterations required.

Nous pouvons remarquer sur la matrice des contributions factorielles que le second axe extrait est représenté par un item unique, à faible contribution (impt6). Cet énoncé contribue par ailleurs faiblement sur le premier facteur : nous décidons donc de le retirer et de procéder à une nouvelle itération sur l'échelle réduite à 6 items.

Analyse factorielle de l'échelle d'implication dans la valeur-travail réduite à 6 items (énoncé IMVT 6 retiré)

Tests KMO et Bartlett

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		**,745**
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	108,302
	df	15
	Sig.	,000

Le niveau du test KMO demeure bon

Communautés

	Initial	Extraction
impt1	,445	,329
impt2	,192	,386
impt3	,491	,527
impt4	,202	,150
impt5	,540	,381
impt7	,714	,564

Extraction Method: Principal Axis Factoring

Contibutions factorielles[a]

	Rescaled Factor 1
impt1	,573
impt2	,621
impt3	,726
impt4	,387
impt5	,617
impt7	,751

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

a. 1 factors extracted. 7 iterations required

Variance totale expliquée

		Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Factor	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
Rescaled	1	3,539	49,157	49,157	2,336	38,932	38,932
	2	1,114	15,467	64,624			
	3	,977	13,573	78,196			
	4	,878	12,202	90,398			
	5	,426	5,920	96,318			
	6	,265	3,682	100,000			

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

La capacité de factorisation demeure correcte, mais un énoncé (IMPT4) est mal représenté dans le tableau des communautés et la matrice des contributions, et la variance totale expliquée par l'axe retenu est faible. Nous choisissons de poursuivre l'épuration en retirant l'item IMVT4.

Analyse factorielle de l'échelle d'implication dans la valeur-travail réduite à 5 items (énoncés IMVT6 et IMVT4 retirés)

Tests KMO et Bartlett

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		**,751**
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	97,565
	df	10
	Sig.	,000

Communautés

	Initial	Extraction
impt1	,389	,299
impt2	,186	,416
impt3	,473	,520
impt5	,526	,380
impt7	,714	,593

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Variance totale expliquée

		Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Factor	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
Rescaled	1	3,323	55,904	55,904	2,208	44,166	44,166
	2	,994	16,717	72,622			
	3	,922	15,502	88,124			
	4	,426	7,170	95,294			
	5	,280	4,706	100,000			

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Contributions factorielles[a]

	Factor
	1
impt1	,547
impt2	,645
impt3	,721
impt5	,617
impt7	,770

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

a. 1 factors extracted. 7 iterations required.

La solution proposée permet d'augmenter la variance expliquée, et les contributions factorielles sont significatives sur un seul axe.

Nous pouvons donc conserver à ce stade l'échelle d'implication dans la valeur-travail réduite à 5 items. Nous pouvons constater que les deux items retirés (IMPT4 et IMPT6) sont les items codés de manière inverse.

b) Analyse de fiabilité de l'échelle d'implication dans la valeur-travail

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
IMPT1	22,8676	17,6986	,5116	,3072	,7160
IMPT2	21,8971	20,3624	,5281	,3803	,7248
IMPT3	22,3529	18,5303	,5691	,5110	,7068
IMPT4	23,6618	19,3018	,3827	,2139	,7443
IMPT5	22,2500	17,0858	,5399	,3423	,7092
IMPT6	22,9118	20,0817	,2708	,1252	**,7698**
IMPT7	22,2647	17,1528	,5868	,5087	,6978

Reliability Coefficients 7 items

Alpha = ,7549

L'élimination de l'item IMPT6 peut être confirmée, car elle permet d'augmenter légèrement la fiabilité de l'échelle (le coefficient alpha atteint 0,77)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
IMPT1	19,4118	13,9473	,5215	,7345
IMPT2	18,4412	16,4592	,5292	,7428
IMPT3	18,8971	14,5116	,6131	,7134
IMPT4	20,2059	15,8077	,3388	**,7800**
IMPT5	18,7941	13,4794	,5392	,7305
IMPT7	18,8088	13,3211	,6182	,7064

Reliability Coefficients
N of Cases = 68,0 N of Items = 6

Alpha = ,7698

La supression de l'item IMPT 4 permet également d'augmenter l'homogénéité de l'échelle, ce qui confirme l'analyse factorielle.

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
IMPT1	16,7059	10,5092	,4936	,7629
IMPT2	15,7353	12,3766	,5726	,7491
IMPT3	16,1912	10,9032	,6050	,7250
IMPT5	16,0882	9,8727	,5460	,7463
IMPT7	16,1029	9,7057	,6352	,7100

Reliability Coefficients
N of Cases = 68,0 N of Items = 5

Alpha = ,7800

La fiabilité de l'échelle réduite à 5 item est satisfaisante dans le cadre d'une étude exploratoire.

Nous décidons donc finalement de conserver l'échelle d'implication dans la valeur-travail sous sa forme réduite à 5 items.

Annexe 8 bis

Factor analysis and Principal components analysis, what's the difference?

by Lauri Tarkkonen

cité par C. Durand – 2003 - université de Montréal

(www.mapageweb.umontreal.ca/durandc/Enseignement/MethodesQuantitatives/FACTEUR9.pdf)

(…) If there is no errors, the two methods (PCA and FA) will give you the same results.
If there is significant differences in the communalities of the variables, the two methods differ. So what is the proper one ?
If you do not assume measurement errors then use PCA; if you think there are measurement errors use FA. I would like to put it this way:
You all know the thing called the blueberry pie. First you take some dough, make a bottom of it, go to the forrest and pick some blueberries. If you believe in PCA, you put everything in your basket on top of the how. If you believe that there is something in your basket like leaves, needles, frogs that do not belong to the blueberry pie, you blow strongly while you pour your berries to the pie. Most things that do not belong to the pie fly away, you might loose some berries as well, but the taste is perhaps more of blueberries. If you did good job in picking your berries, there is no difference. (…)

ANNEXE 9 : Analyse factorielle confirmatoire des échelles de mesure

Remarque : seules les échelles comportant au moins trois énoncés feront l'objet d'une analyse confirmatoire (les échelles de préférence pour l'intérim et d'autonomie perçue ne sont pas prises en compte durant cette phase).

L'échantillon retenu pour l'analyse factorielle confirmatoire comporte 140 observations.
Après vérification du caractère aléatoire de la distribution des valeurs manquantes, deux observations ont été retirées de l'échantillon car elles comportaient plus de 5% de valeurs manquantes et/ou la distribution des valeurs manquantes n'était pas aléatoire
Nous avons remplacé les valeurs manquantes dans les 138 observations restantes en utilisant l'algorithme de remplacement EM (expected maximisation) disponible sur le logiciel Lisrel 8.8.

Les calculs ont été effectués à l'aide des logiciels Lisrel v.8-8 et Amos v.7.

1. Analyse factorielle confirmatoire de l'échelle de valeur intérimaire perçue

1) Analyse de la normalité des variables

Statistiques univariées

Variable	min	max	skew	kurtosis
emp1	2,000	4,000	-1,390	,826
emp2	,000	9,000	-,037	-,730
emp3	-5,000	,000	-1,737	2,297

Kurtosis multivarié ou coefficient de Mardia (doit avoir une valeur la plus faible possible, et peut être jugé acceptable jusqu'à environ |3|**) = 2,8**

Pour que la distribution puisse être considérée comme quasi- normale, les valeurs de Skewness et de Kurtosis doivent être proches de zéro et le coefficient de concentration multivarié doit être proche de |3|. Il n'existe pas de règle précise concernant les seuils admissibles de déviation par rapport à la normalité.
Nous adopterons la règle proposée par Kline [1998] et reprise par Roussel & al. [2002] selon laquelle les indices de Skewness et de Kurtosis doivent être compris entre - 3 et + 3.

La distribution des variables indicatrices de la valeur intérimaire perçue peut être considérée comme se rapprochant suffisamment d'une distribution normale. Les valeurs de Skewness sont toutes négatives, ce qui est le signe d'une distribution asymétrique, dans laquelle les observations sont concentrées vers la droite (valeurs les plus fortes).

La méthode d'estimation choisie sera donc la méthode du maximum de vraisemblance (*maximum likehood*).

2) Résultats de l'estimation du modèle issu de l'étude exploratoire :

Coefficients de régression standardisés:

	Estimate
emp3 <--- employabilité	,723
emp2 <--- employabilité	,406
emp1 <--- employabilité	,886

Variances:

	Estimate	S.E.	C.R.	P
Employabilité	,889	,188	4,719	***
Emp1	,050			
Emp3	,810	,127	6,377	***
Emp2	4,502	,574	7,847	***

Toutes les valeurs du t de Student associées aux paramètres sont >1,96, ce qui est le signe d'une validité convergente suffisante.

3) Indices d'ajustement du modèle

Chi-deux = 2,024 ddl = 2 p = 0,36

MODELE	GFI	AGFI	RMSEA	IFI	CFI
Seuils d'acceptabilité	*> 0,9*	*> 0,9*	*≤ 0,08*	*> 0,9*	*> 0,9*
Modèle théorique	0,99	0,97	0,01	1	1

4) Analyse de la fiabilité et de la validité convergente de l'échelle de valeur intérimaire perçue :

Fiabilité de l'échelle : Coefficient rhô de Jöreskog = 0,73

Variance extraite (rhô de validité convergente de Fornell & Larker) = 0,49

2. Analyse factorielle confirmatoire de l'échelle de soutien organisationnel perçu (SOP)

1) Analyse de la normalité des variables :

Statistiques univariées

Variable	Mean	St. Dev.	Skewness	Kurtosis
POS1	3.873	1.034	-0.443	-0.867
POS2	3.452	0.938	-0.394	0.017
POS3	3.584	1.051	-0.812	0.411
POS4	3.645	1.003	-0.988	0.939
POS5	3.494	0.995	-0.599	0.331
POS6	3.536	0.970	-0.809	0.688

Kurtosis multivarié (coefficient de Mardia) = 1,53

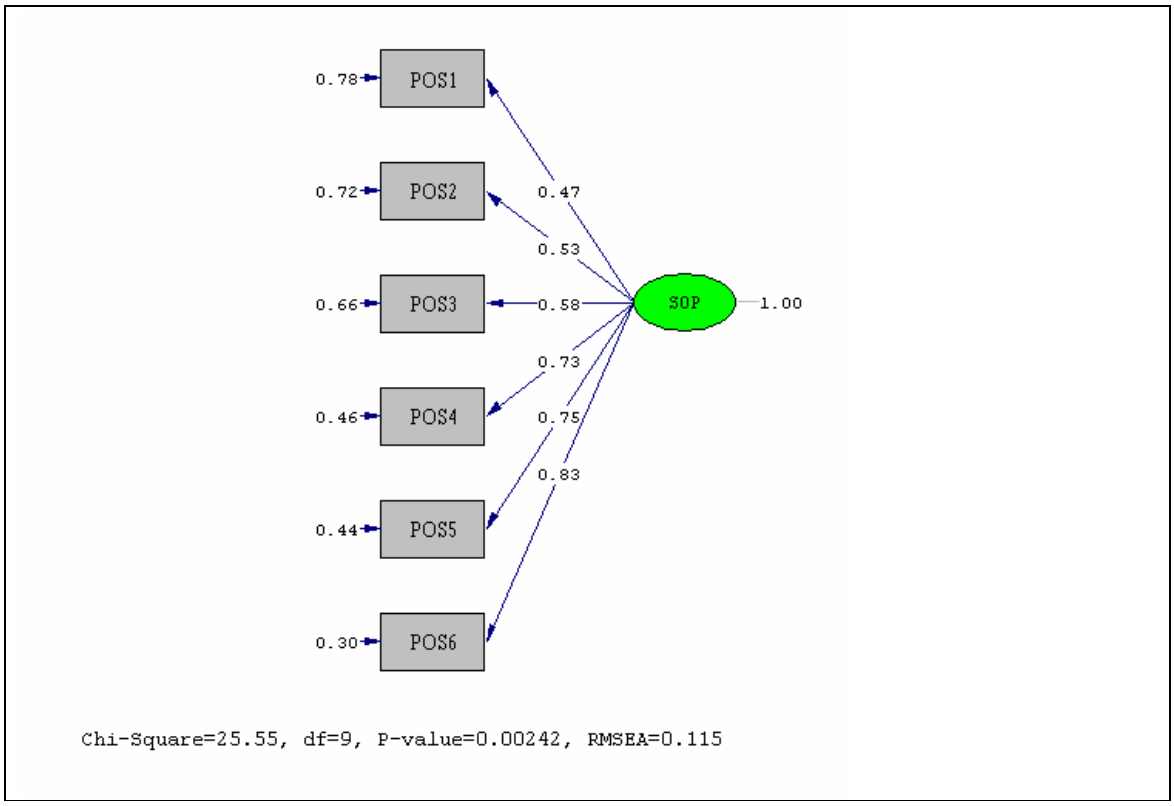
La distribution des variables indicatrices du soutien perçu peut être considérée comme se rapprochant suffisamment d'une distribution normale. Les valeurs de Skewness sont toutes négatives, ce qui est le signe d'une distribution asymétrique, dans laquelle les observations sont concentrées vers la droite (valeurs les plus fortes).

La méthode d'estimation choisie sera donc la méthode du maximum de vraisemblance (maximum likehood).

2) Test des modèles concurrents

a) Modèle théorique

Matrice analysée : matrice des corrélations



Le schéma ci-dessus représente la solution standardisée

Toutes les valeurs du t de Student associées aux paramètres sont >1,96

Indices d'ajustement du modèle :

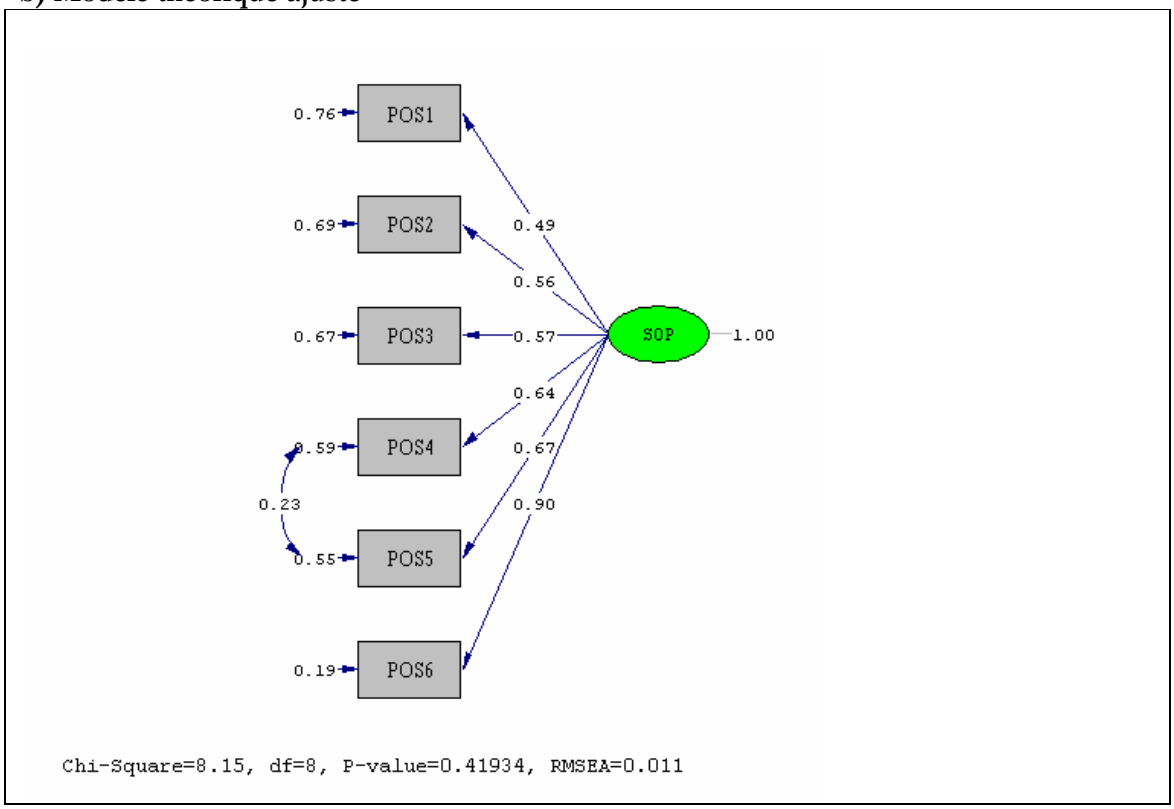
Degrees of Freedom = 9
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 25.55 (P = 0.0024)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.12
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.064 ; 0.17)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.022
Independence AIC = 410.14
Model AIC = 49.55
Saturated AIC = 42.00
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.56
Comparative Fit Index (CFI) = 0.96
Incremental Fit Index (IFI) = 0.96
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.94
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.87

L'ajustement du modèle apparaît médiocre (RMSEA > 0.08)

L'examen des indices de modification fournis par le logiciel suggère l'ajout d'une covariance entre les erreurs des indicateurs, ce qui permet d'améliorer très significativement l'ajustement du modèle. Cet ajout ne pose pas de problèmes théorique particuliers : il est concevable que les variances propres des items POS4 (« Quand je fais du bon travail, mon agence le prend en

compte ») et POS5 (« Mon agence m'aide à accomplir le mieux possible mon travail ») puissent covarier, étant donné que ces deux items ont trait au travail effectué.

b) Modèle théorique ajusté

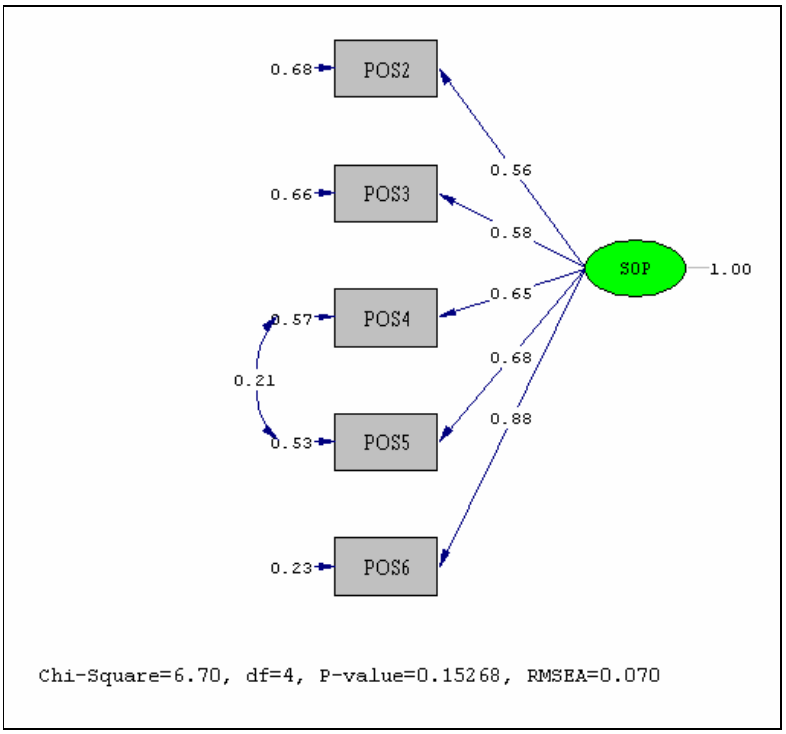


Le schéma ci-dessus représente la solution standardisée
Toutes les valeurs du t de Student associées aux paramètres sont >1,96

Indices d'ajustement :

Degrees of Freedom = 8
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 8.15 (P = 0.42)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.011
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.10)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.65
Model AIC = 34.15
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.52
Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.98
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.95
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.37

c) Modèle issu de l'analyse exploratoire (ajusté)



Le schéma ci-dessus représente la solution standardisée
Toutes les valeurs du t de Student associées aux paramètres sont >1,96

Indices d'ajustement
Degrees of Freedom = 4
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 6.70 (P = 0.15)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.070
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.16)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.29
Model AIC = 28.70
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.39
Comparative Fit Index (CFI) = 0.99
Incremental Fit Index (IFI) = 0.99
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.98
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.93

3) Comparaison des modèles :

Modèles	**GFI**	**AGFI**	**RMSEA**	**IFI**	**CFI**	**CHI DEUX NORME**	**AIC**	**PNFI**
Seuils d'acceptabilité	*> 0,9*	*> 0,9*	*≤ 0,08*	*> 0,9*	*> 0,9*	*< 5*	*le plus faible*	*le plus faible*
SOP 6 items (mod. théorique)	0,98	0,95	0,01	1	1	1,01	34,15	0,52
SOP 5 items (modèle issu de l'étude exploratoire)	0,98	0,93	0,07	0,99	0,99	1,67	28,7	0,39

Les deux modèle se révèlent très proches : le modèle 1 (modèle théorique) possède le meilleur ajustement que le modèle issu de l'étude exploratoire sur plusieurs indicateurs d'ajustement absolus (RMSEA et AGFI), et un niveau de fiabilité comparable. Le modèle 2 se révèle par contre plus parcimonieux sur deux indicateurs (AIC et PNFI) et se révèle supérieur sur le test du chi-deux.
Etant donné la proximité des deux modèles, nous utiliserons les résultats des tests de fiabilité et de validité convergente pour sélectionner le modèle présentant le meilleur indicateur de validité convergente..

4) Analyse de la fiabilité et de la validité convergente de l'échelle de soutien perçu :

Coefficient rho de Jöreskog de l'échelle à 6 tems = 0,80
Coefficient rhọde Jöreskog de l'échelle réduite = 0,80
La fiabilité de cohérence interne des deux versions de l'échelle est bonne, et atteint un niveau identique.

Examen de la validité convergente :

- Le test T associé à chacune des contributions factorielles est > 1,96. Chaque item contribue donc de manière significative sur le facteur latent.

Variance extraite de l'échelle à 6 items (rhô de validité convergente de Fornell & Larker) = 0,42
Variance extraite de l'échelle réduite (rhô de validité convergente) = 0,46

Dans le cas de l'échelle de soutien organisationnel perçu, nous pouvons constater que la validité convergente est légèrement supérieure pour le modèle issu de l'étude exploratoire (proche du niveau d'acceptabilité de 0,5). Nous décidons donc de conserver le modèle réduit à cinq énoncés malgré une validité convergente légèrement en deçà du seuil d'acceptabilité.

3. Analyse factorielle confirmatoire de l'échelle d'équité relative perçue

1) Analyse de la normalité des variables :

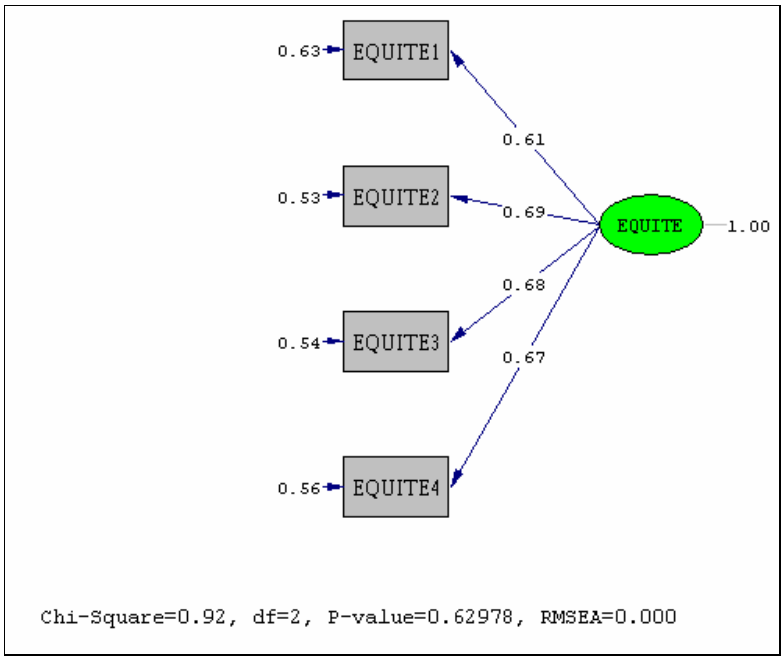
Statistiques univariées

Variable	Mean	St. Dev.	T-Value	Skewness	Kurtosis
EQUITE1	3.250	0.897	45.818	-0.357	0.307
EQUITE2	3.019	0.520	73.474	-0.518	***5.159***
EQUITE3	2.962	0.525	71.417	-0.576	***4.669***
EQUITE4	2.931	0.539	68.752	-0.301	***4.945***

Kurtosis multivarié = 2.240

La distribution ne peut pas être considérée comme proche d'une distribution normale : la distribution de toutes les variables est déviée vers la droite, plusieurs valeurs de Kurtosis excèdent les normes admises et le coefficient de Mardia est élevé.
La méthode d'estimation choisie sera donc la méthode RML (robust maximum likehood), disponible sur le logiciel Lisrel. Cette méthode permet d'obtenir un indicateur de chi-deux corrigé, adapté aux variables non distribuées normalement.

2) Test du modèle (4 items)
Matrice analysée : matrice des covariances asymptotiques



Le schéma ci-dessus représente la solution standardisée
Toutes les valeurs du t de Student associées aux paramètres sont >1,96

3) Indices d'ajustement du modèle
Degrees of Freedom = 2

Satorra-Bentler Scaled Chi-Square = 0.92 (P = 0.63)
Chi-Square Corrected for Non-Normality = 0.69 (P = 0.71)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.13)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.73

MODELE	**GFI**	**AGFI**	**RMSEA**	**IFI**	**CFI**
Seuils d'acceptabilité	*> 0,9*	*> 0,9*	*≤ 0,08*	*> 0,9*	*> 0,9*
Modèle théorique	0,99	0,97	0	1	1

Le modèle présente de bons indices d'ajustement, et les indicateurs contribuent nettement à l'explication du construit commun (toutes les contributions sont > 0,5).

4) Analyse de la fiabilité et de la validité convergente de l'échelle d'équité perçue :

Fiabilité de l'échelle : Coefficient rho de Jöreskog = 0,758
La fiabilité de cohérence interne de l'échelle est tout à fait acceptable (> 0,75)

Analyse de la validité convergente de l'échelle :

- Le test T associé à chacune des contributions factorielles est > 1,96. Chaque item contribue donc de manière significative sur le facteur latent.
- **Variance extraite (rhô de validité convergente de Fornell & Larker) = 0,44**

Dans le cas de l'échelle d'équité relative perçue, la validité convergente est médiocre (mais demeure proche du seuil de 0,5).

Etant donné que l'échelle d'équité perçue présente un bon ajustement aux données empiriques et une fiabilité suffisante, nous décidons donc de la retenir pour la suite de notre étude, malgré une validité convergente en deçà du seuil d'acceptabilité.

4. Analyse factorielle confirmatoire de l'échelle d'implication organisationnelle

1) Analyse de la normalité des variables :

Statistiques univariées

Variable	Mean	St. Dev.	T-Value	Skewness	Kurtosis
IOA1	3.595	0.965	46.847	-0.532	0.153
IOA2	3.253	1.094	37.381	-0.341	-0.160
IOA3	3.285	1.083	38.121	-0.406	-0.031
IOA4	3.481	0.976	44.848	-0.259	0.051
IOA5	3.316	1.065	39.131	-0.278	-0.184
IOC1	3.114	1.151	34.010	-0.327	-0.474
IOC2	2.886	1.100	32.981	-0.150	-0.422
IOC3	3.646	1.010	45.371	-0.480	0.046
IOC4	3.158	1.103	35.988	-0.492	-0.310
IOC5	3.209	1.211	33.317	-0.409	-0.598
ION1	3.753	1.039	45.421	-0.871	0.576
ION2	3.437	1.037	41.653	-0.401	-0.168
ION3	3.386	1.051	40.494	-0.528	0.092
ION4	3.101	1.095	35.588	-0.615	-0.350

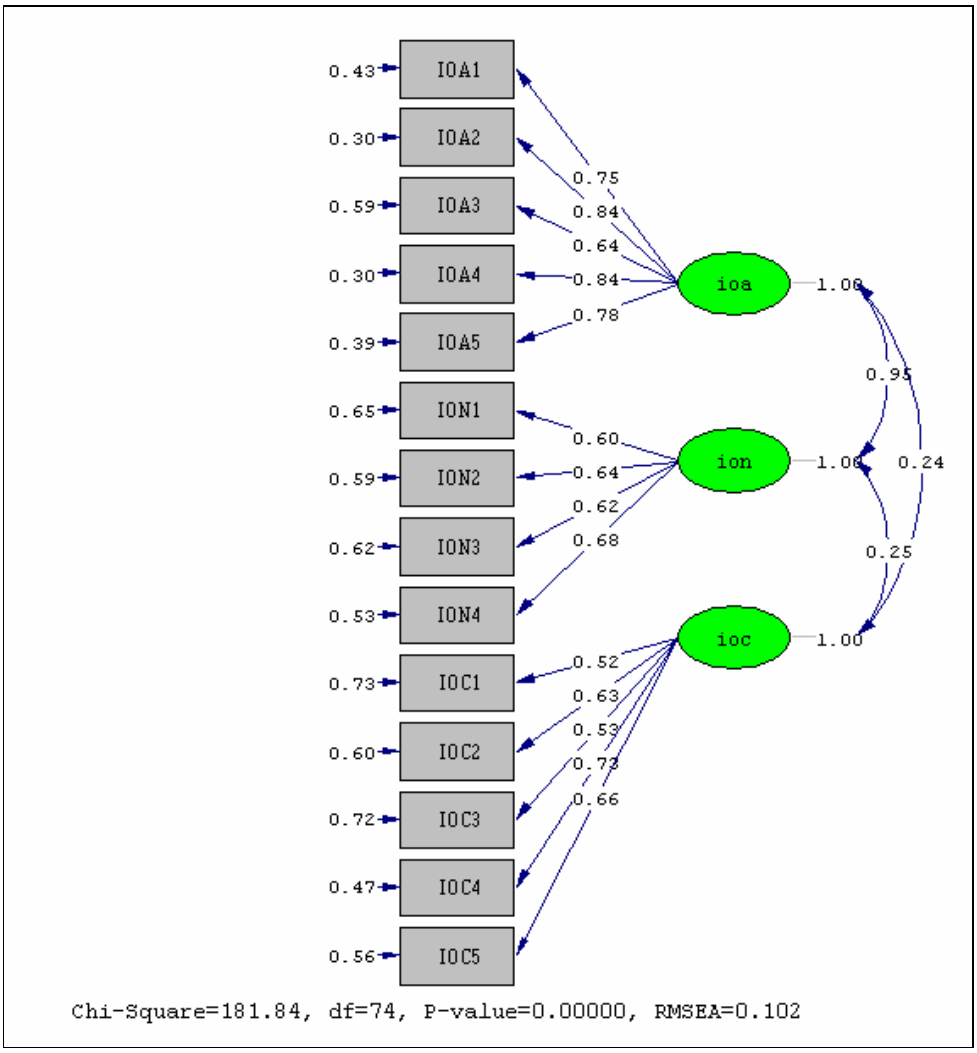
Coefficient de concentration multivarié = 1,311

Les indicateurs de normalité sont tous <1 : la distribution est quasi- normale (on peut simplement remarquer que les valeurs de Skewness sont toutes négatives, ce qui indique une distribution légèrement déviée vers la droite).
L'estimation sera donc faite avec la méthode du maximum de vraisemblance (ML)

2) Test des modèles concurrents

a) Modèle théorique

Matrice analysée : matrice des corrélations



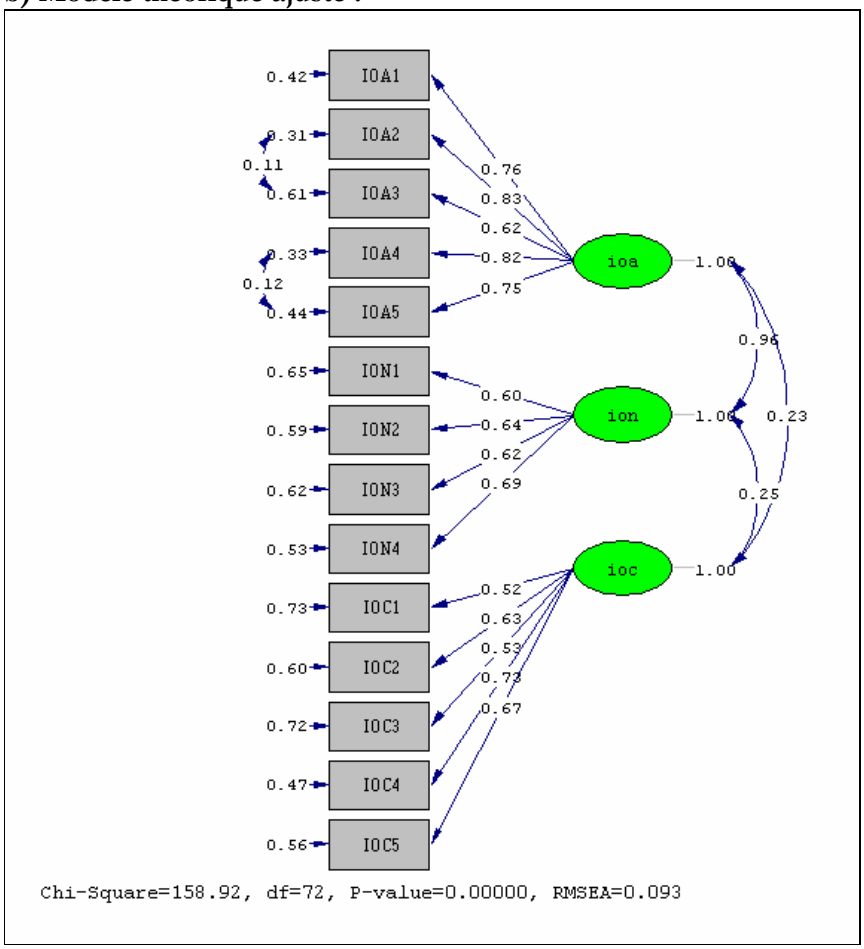
Le schéma ci-dessus représente la solution standardisée
Toutes les valeurs du t de Student associées aux paramètres sont >1,96

Indices d'ajustement :

Degrees of Freedom = 74
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 181.84 (P = 0.00)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.10
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.084 ; 0.12)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00
Model AIC = 243.84
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.73
Comparative Fit Index (CFI) = 0.94
Incremental Fit Index (IFI) = 0.94
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.84
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.78

L'ajustement du modèle apparaît médiocre (RMSEA > 0.08, GFI< 0,9)
L'examen des indices de modification fournis par le logiciel suggère l'ajout d'une covariance entre les erreurs des indicateurs IOA2 et IOA3, IOA4 et IOA5, ce qui permet d'améliorer significativement l'ajustement du modèle.
Cet ajout ne pose pas de problèmes théorique particuliers : il est concevable que les variances propres des items IOA2 («Je ressens un fort sentiment d'appartenance vis-à-vis de cette agence ») et IOA3 (« Je me sens membre à part entière de cette organisation») puissent co-varier, étant donné que ces deux items ont trait au sentiment d'appartenance à l'organisation. Il est en de même pour les items IOA4 (« Cette agence compte beaucoup pour moi ») et IOA5 (« Je me sens attaché affectivement à cette agence »).

b) Modèle théorique ajusté :



Le schéma ci-dessus représente la solution standardisée
Toutes les valeurs du t de Student associées aux paramètres sont >1,96

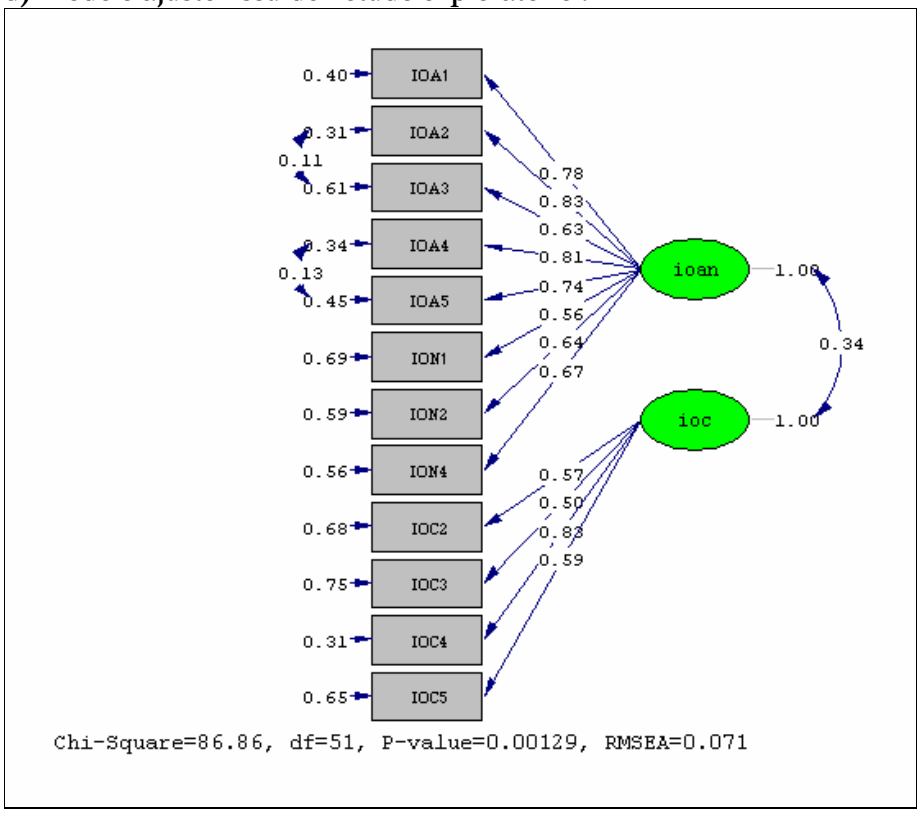
La présence d'une très forte corrélation (>0,95) entre les dimensions normative et affective suggère la présence d'un facteur unique implication affective-implication normative [Roussel & al. – 2002]. Ceci confirme les résultats de l'étude exploratoire concernant la validité discriminante problématique de la dimension normative de l'implication.

Indices d'ajustement :
Degrees of Freedom = 72
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 158.92 (P = 0.00)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.093
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.074 ; 0.11)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00032
Model AIC = 224.92
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.72
Comparative Fit Index (CFI) = 0.95
Incremental Fit Index (IFI) = 0.95
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.86
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.80

c) Modèle unidimensionnel (tous les items reliés à un facteur unique)
Indices d'ajustement :
Degrees of Freedom = 75
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 371.74 (P = 0.0)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.17
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.15 ; 0.19)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00
Model AIC = 431.74
Saturated AIC = 210.00
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.69
Comparative Fit Index (CFI) = 0.87
Incremental Fit Index (IFI) = 0.87
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.72
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.61

d) Modèle ajusté issu de l'étude exploratoire :



Le schéma ci-dessus représente la solution standardisée
Toutes les valeurs du t de Student associées aux paramètres sont >1,96

Indices d'ajustement :
Degrees of Freedom = 51
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 86.86 (P = 0.0013)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.071
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.044 ; 0.096)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.091
Model AIC = 140.86
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.72
Comparative Fit Index (CFI) = 0.97
Incremental Fit Index (IFI) = 0.97
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.91
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.86

3) Comparaison des modèles

Modèles	**GFI**	**AGFI**	**RMSEA**	**IFI**	**CFI**	**CHI DEUX NORME**	**AIC**	**PNFI**
Seuils d'acceptabilité	*> 0,9*	*> 0,9*	*≤ 0,08*	*> 0,9*	*> 0,9*	*< 5*	*le plus faible*	*le plus faible*
Modèle théorique ajusté	0,86	0,80	0,093	0,95	0,95	1,7	224,9	0,72
Modèle unidimensionnel	0,72	0,61	0,17	0,87	0,87	4,95	431,74	0,69
Modèle issu de l'étude exploratoire	**0,91**	**0,86**	**0,071**	**0,97**	**0,97**	**1,69**	**140,8**	**0,72**

Il apparaît clairement que le modèle issu de l'étude exploratoire présente le meilleur ajustement aux données. Nous conservons donc ce modèle

4) Fiabilité, validité convergente et validité discriminante du modèle sélectionné

Fiabilité de la dimension affective/normative : Coefficient rho de Jöreskog = 0,89
Fiabilité de la dimension calculée : Coefficient rho de Jöreskog = 0,72
Fiabilité de l'échelle globale : Coefficient rhô de Jöreskog = 0,91

La fiabilité de la dimension affective/normative est très bonne. La fiabilité de la dimension calculée est acceptable (> 0,7).

Analyse de validité convergente de l'échelle :

- Le test T associé à chacune des contributions factorielles est > 1,96. Chaque item contribue donc de manière significative sur le facteur latent.
- **Variance moyenne extraite pour l'échelle globale (rhô de validité convergente de Fornell & Larker) = 0,47**
- **Variance moyenne extraite pour la dimension affective = 0,50**
- **Variance moyenne extraite pour la dimension calculée = 0,40**

Analyse de validité discriminante de l'échelle :
En ce qui concerne la validité discriminante du modèle testé, on remarque que la corrélation entre les deux facteurs latents (0,34) est nettement inférieure à toutes les contributions factorielles des items des deux sous-échelles. On peut donc affirmer que les facteurs sont suffisamment indépendants et que la validité discriminante de l'échelle d'implication organisationnelle est suffisante.

Il est possible de confirmer que la validité discriminante est suffisante en utilisant un test de différence de chi deux entre le modèle unidimensionnel (tous les items reliés à un facteur unique) et le modèle multidimensionnel issu de l'étude exploratoire.
Une différence de chi deux significative au profit du second modèle est un indice de validité discriminante.

Chi-Square difference test				
	Khi-Deux	ddl	p	
Model 0	371,74	75	0,000%	Test
Model 1	86,86	51	0,129%	model 1 is better. Risk: 5%
Khi-Deux	284,88	24	0,000%	Model 1 is better. Risk: 10%

Le modèle multidimensionnel (modèle 1) présente un ajustement significativement supérieur au modèle unidimensionnel (modèle 0)[202]

La validité convergente de la sous-échelle d'implication organisationnelle calculée est médiocre. On remarque que les variances d'erreur de trois indicateurs sur quatre sont supérieures aux contributions factorielles. Ceci confirme les réserves précédemment faites sur la fiabilité globale de la dimension calculée de l'implication organisationnelle appliquée aux salariés intérimaires. Nous conservons cependant cette échelle pour la suite de notre travail étant donné que sa fiabilité reste à un niveau acceptable dans le cadre d'une étude exploratoire (la validité discriminante est établie et la fiabilité interne de la sous-échelle est supérieure à 0,7 en phase exploratoire et confirmatoire, ce qui la situe dans les normes d'acceptation en sciences sociales).

[202] Calculs réalisés en ligne sur le site suivant : http://www.watoowatoo.net/sem/sem_stats.xls

5. Analyse factorielle confirmatoire de l'échelle d'implication dans la profession

1) Analyse de la normalité de la distribution :

Statistiques univariées

Variable	Mean	St. Dev.	T-Value	Skewness	Kurtosis
IMPA1	3.692	0.948	49.122	-0.476	0.144
IMPA2	3.623	0.926	49.353	-0.584	0.293
IMPA3	3.522	1.024	43.370	-0.436	0.069
IMPA4	3.868	1.091	44.685	-0.503	-0.624
IMPC1	3.000	1.232	30.693	-0.144	-0.972
IMPC2	2.365	1.150	25.936	0.665	-0.265
IMPC3	2.937	1.162	31.870	-0.219	-0.796
IMPC4	2.943	1.138	32.624	-0.045	-0.677

Coefficient de concentration multivarié = 1.290

La distribution peut être considérée comme quasi-normale (toutes les valeurs de Skewness et Kurtosis sont < |1|). L'estimation sera donc faite en utilisant la méthode du maximum de vraisemblance (maximum likehood)

2) Test des modèles concurrents :

a) Modèle unidimensionnel (tous les énoncés reliés à un facteur unique)

Matrice analysée : matrice des corrélations
Toutes les valeurs de T associées aux paramètres du modèle sont > 1,96

Indices d'ajustement :

Degrees of Freedom = 20
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 225.60 (P = 0.0)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.27
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.24 ; 0.30)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00
Model AIC = 257.60
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.50
Comparative Fit Index (CFI) = 0.71
Incremental Fit Index (IFI) = 0.72
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.71
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.48

Les indices de modifications suggèrent l'ajout de plusieurs covariances entre indicateurs d'erreurs. Nous testons à nouveau le modèle en ajoutant une covariance entre les indicateurs IMPC3 et IMPC4 (il s'agit de la modification conduisant à la plus forte réduction du chi-deux).

b) Modèle unidimensionnel ajusté

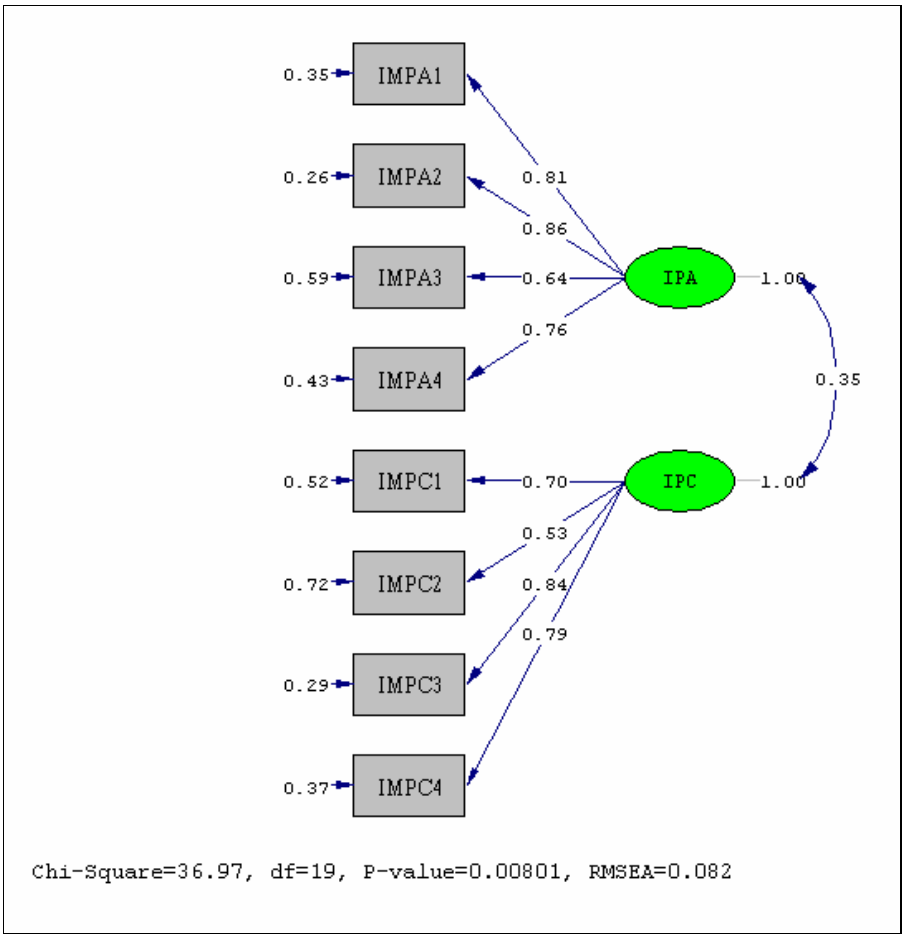
Toutes les valeurs de T associées aux paramètres du modèle sont > 1,96

Indices d'ajustement :

Degrees of Freedom = 19
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 117.83 (P = 0.00)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.19

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.16 ; 0.23)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00
Model AIC = 151.83
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.56
Comparative Fit Index (CFI) = 0.85
Incremental Fit Index (IFI) = 0.85
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.83
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.67

c) Modèle issu de l'étude exploratoire

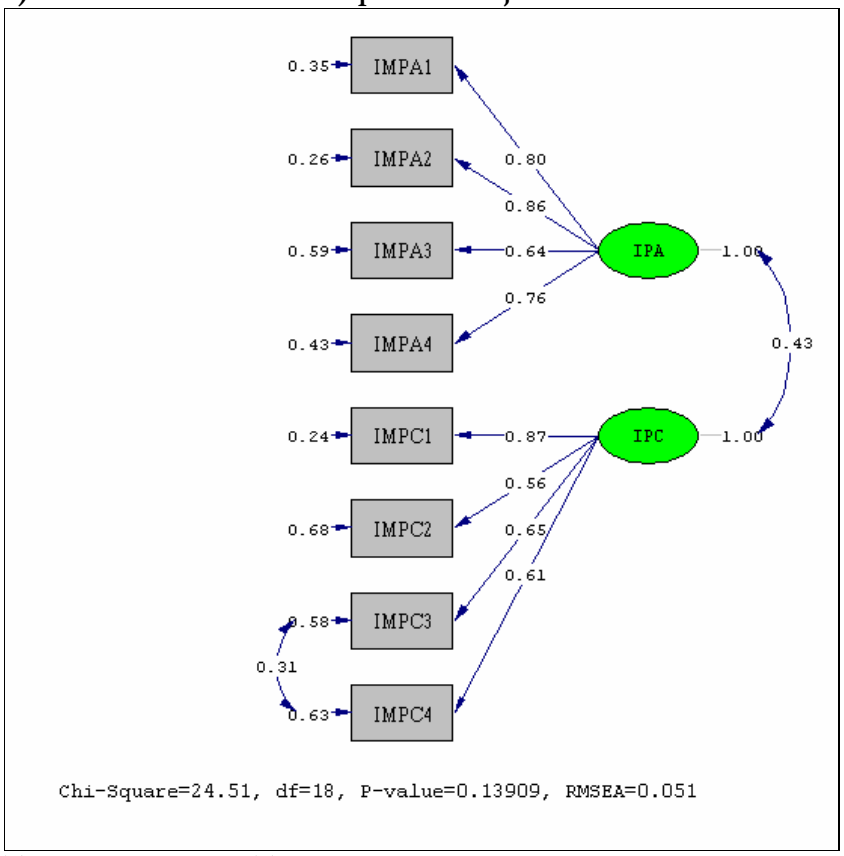


Le schéma ci-dessus représente la solution standardisée
Toutes les valeurs de T associées aux paramètres du modèle sont > 1,96

Indices d'ajustement :
Degrees of Freedom = 19
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 36.97 (P = 0.0080)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.082
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.041 ; 0.12)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.088
Model AIC = 70.97
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.64
Comparative Fit Index (CFI) = 0.97
Incremental Fit Index (IFI) = 0.97
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.94
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.88

L'examen des indices de modification permet de constater que l'ajout d'une covariance entre les erreurs des indicateurs IPC3 et IPC4 améliore l'ajustement du modèle. Cette modification est justifiable car les deux items en question sont conceptuellement liés : ils concernent les difficultés liées au changement de métier.

c) Modèle issu de l'étude exploratoire ajusté



Toutes les valeurs de T associées aux paramètres du modèle sont > 1,96

Indices d'ajustement :

Degrees of Freedom = 18
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 24.51 (P = 0.14)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.051
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.097)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.45
Model AIC = 60.51
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.62
Comparative Fit Index (CFI) = 0.99
Incremental Fit Index (IFI) = 0.99
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.96
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.92

3) Comparaison des modèles :

Modèles	GFI	AGFI	RMSEA	IFI	CFI	CHI DEUX NORME	AIC	PNFI
Seuils d'acceptabilité	*> 0,9*	*> 0,9*	*≤ 0,08*	*> 0,9*	*> 0,9*	*< 5*	*le plus faible*	*le plus faible*
Modèle unidimensionnel	0,83	0,67	0,19	0,85	0,85	6,15	151,9	0,56
Modèle issu de l'étude exploratoire	0,96	0,92	0,051	0,99	0,99	1,36	60,5	0,62

Le modèle issu de l'étude exploratoire présente un bien meilleur ajustement. Ceci confirme le caractère multidimensionnel de l'implication dans la profession.

4) Fiabilité, validité convergente et validité discriminante du modèle retenu :

Fiabilité de la dimension affective : Coefficient rhô de Jöreskog = 0,85
Fiabilité de la dimension calculée : Coefficient rhô de Jöreskog = 0,77
Fiabilité de l'échelle globale : Coefficient rhô de Jöreskog = 0,90

La fiabilité de la sous échelle d'implication affective est très satisfaisante (>0,8) et la fiabilité de la sous dimension calculée est acceptable (> 0,75).
Nous pouvons constater que la corrélation entre les deux sous-dimensions de l'implication dans la profession est notable (r = 0,43). Cette corrélation démontre que les deux sous échelles mesurent des construits proches, ce qui permet d'envisager la présence d'un facteur plus général d'implication dans la profession.

Analyse de la validité convergente :

- Pour chaque sous-dimension, le test T associé à chacune des contributions factorielles est > 1,96. Chaque item contribue donc de manière significative sur le facteur latent.
- **Variance extraite pour la dimension affective (rhô de validité convergente de Fornell & Larker) = 0,59**
- **Variance extraite pour la dimension calculée = 0,46**
- **Variance moyenne extraite de l'échelle complète = 0,53**

La validité convergente de la dimension calculée apparaît très moyenne selon le critère de variance extraite de Fornell & Larker.

Analyse de la validité discriminante :
En ce qui concerne la validité discriminante du modèle testé, on remarque que la corrélation entre les deux facteurs latents (0,43) est nettement inférieure à toutes les contributions factorielles des items des deux sous-échelles.
Un test de différence de chi deux entre le modèle unidimensionnel (tous les items reliés à un facteur unique) et le modèle multidimensionnel issu de l'étude exploratoire permet de confirmer la supériorité du modèle multidimensionnel (modèle 1)

Chi-Square difference test

	Khi-Deux	ddl	p	
Model 0	117,83	19	0,000%	Test
Model 1	24,51	18	13,902%	model 1 is better. Risk: 5%
Khi-Deux	93,32	1	0,000%	Model 1 is better. Risk: 10%

6. Analyse factorielle confirmatoire de l'échelle d'implication dans la valeur-travail

1) Analyse de la normalité des variables :

Statistiques univariées

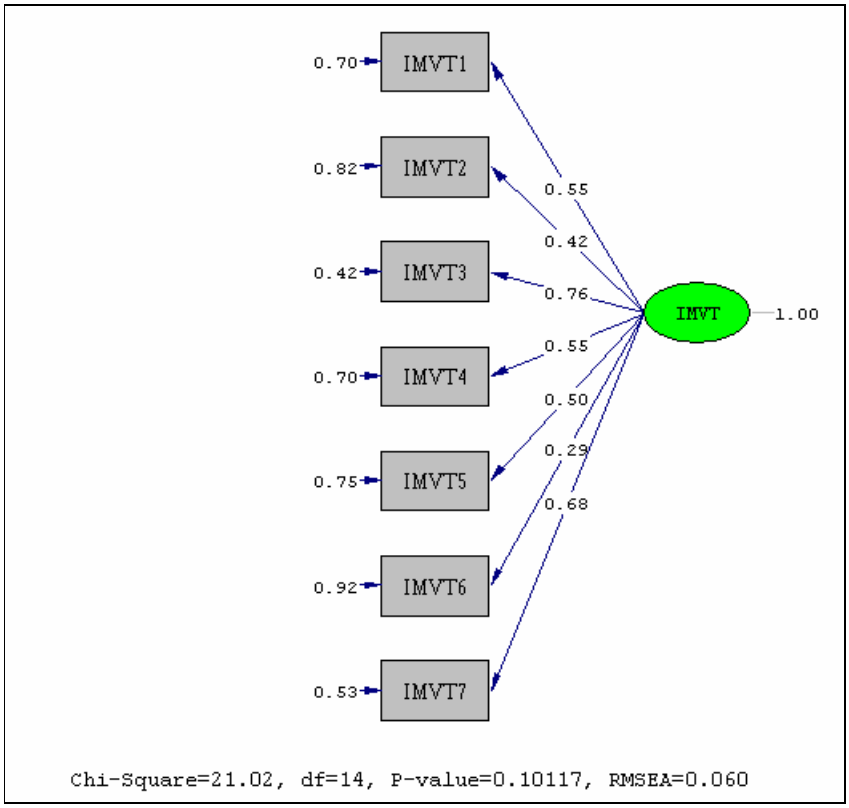
Variable	Mean	St. Dev.	T-Value	Skewness	Kurtosis
IMVT1	2.797	1.177	29.874	-0.026	-0.835
IMVT2	4.013	0.845	59.724	-1.117	2.057
IMVT3	3.462	1.080	40.277	-0.361	-0.506
IMVT4	2.462	0.994	31.119	0.382	-0.004
IMVT5	3.854	1.276	37.968	-0.897	-0.247
IMVT6	2.987	1.167	32.165	-0.072	-0.761
IMVT7	3.880	1.125	43.348	-0.929	0.119

Coefficient de concentration multivarié = 1,211

La distribution peut être considérée comme approximativement normale (une seule valeur de Kurtosis excède légèrement |2|
La méthode d'estimation choisie sera donc la méthode ML (maximum likehood)

2) Test des modèles concurrents

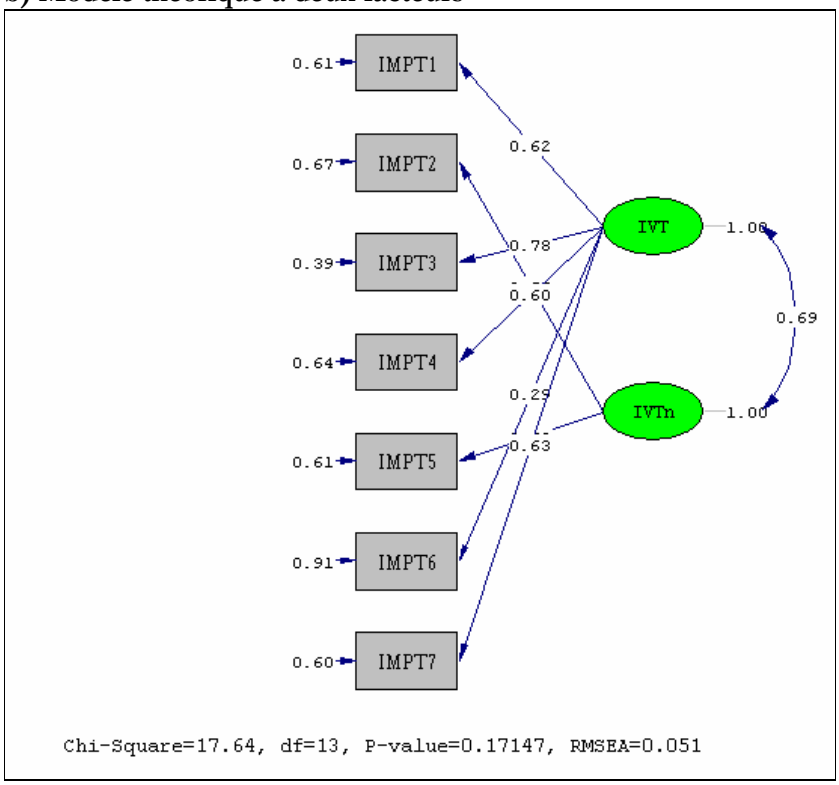
a) Modèle unidimensionnel (tous les items sont reliés à un seul facteur)



Le schéma ci-dessus représente la solution standardisée
Toutes les valeurs de T associées aux paramètres du modèle sont > 1,96

Indices d'ajustement
Degrees of Freedom = 14
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 23.37 (P = 0.055)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.069
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.12)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.23
Model AIC = 51.37
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.61
Comparative Fit Index (CFI) = 0.96
Incremental Fit Index (IFI) = 0.96
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.95
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.91

b) Modèle théorique à deux facteurs



Toutes les valeurs de T associées aux paramètres du modèle sont > 1,96

Indices d'ajustement
Degrees of Freedom = 13
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 17.64 (P = 0.17)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.051
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.10)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.44
Model AIC = 47.64
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.58
Comparative Fit Index (CFI) = 0.98
Incremental Fit Index (IFI) = 0.98
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.97
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.92

On remarque que l'item IMPT6 présente une très faible contribution factorielle (largement inférieure à 0,5), ce qui vient confirmer les résultats de l'étude exploratoire. Nous décidons de le supprimer et de tester une version ajustée du modèle théorique.

c) Modèle théorique ajusté

Toutes les valeurs de T associées aux paramètres du modèle sont > 1,96

Indices d'ajustement :

Degrees of Freedom = 8
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 11.62 (P = 0.17)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.057
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.12)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.38
Model AIC = 37.62
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.51
Comparative Fit Index (CFI) = 0.98
Incremental Fit Index (IFI) = 0.98
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.97
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.93

d) Modèle unidimensionnel issu de l'étude exploratoire

Toutes les valeurs de T associées aux paramètres du modèle sont > 1,96

Indices d'ajustement

Degrees of Freedom = 5
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 9.67 (P = 0.085)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.082
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.16)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.21
Model AIC = 29.67
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.47
Comparative Fit Index (CFI) = 0.97
Incremental Fit Index (IFI) = 0.97
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.97
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.92

3) Comparaison des modèles

Modèles	**GFI**	**AGFI**	**RMSEA**	**IFI**	**CFI**	**CHI DEUX NORME**	**AIC**	**PNFI**
Seuils d'acceptabilité	*> 0,9*	*> 0,9*	*≤ 0,08*	*> 0,9*	*> 0,9*	*< 5*	*le plus faible*	*le plus faible*
Modèle unidimensionnel	0,95	0,91	0.069	0,96	0,96	1,67	51,37	0,61
Modèle théorique à 2 facteurs	0,97	0,93	0.057	0,98	0,98	1,45	37,62	0,51
Modèle issu de l'étude exploratoire	0,97	0,92	0.082	0,97	0,97	1,93	29,67	0,47

La comparaison des modèles s'avère délicate. Si l'on excepte le modèle unidimensionnel dont l'ajustement est correct, mais systématiquement moins bon que celui des modèles concurrents, on peut constater que le modèle unidimensionnel issu de l'étude exploratoire n'apparaît pas supérieur au modèle théorique bi-factoriel (il est plus parcimonieux et présente des indices

d'ajustement absolus et incrémentaux acceptables, mais généralement moins bons que ceux des modèles bi-factoriels).
Nous pouvons remarquer que les deux derniers modèles sont très proches en termes de qualité d'ajustement. En ce qui concerne le modèle bi-factoriel, la corrélation entre les deux facteurs est assez élevée (0,69), ce qui indique la présence possible d'un facteur plus général d'implication globale dans les valeurs du travail dont les deux facteurs latents constitueraient des sous-dimensions.
L'examen des indicateurs de fiabilité des deux modèles nous permettra de sélectionner définitivement l'échelle retenue pour la suite de notre travail.

4) Analyse de la fiabilité, de la validité convergente et de la validité discriminante des modèles sélectionnés

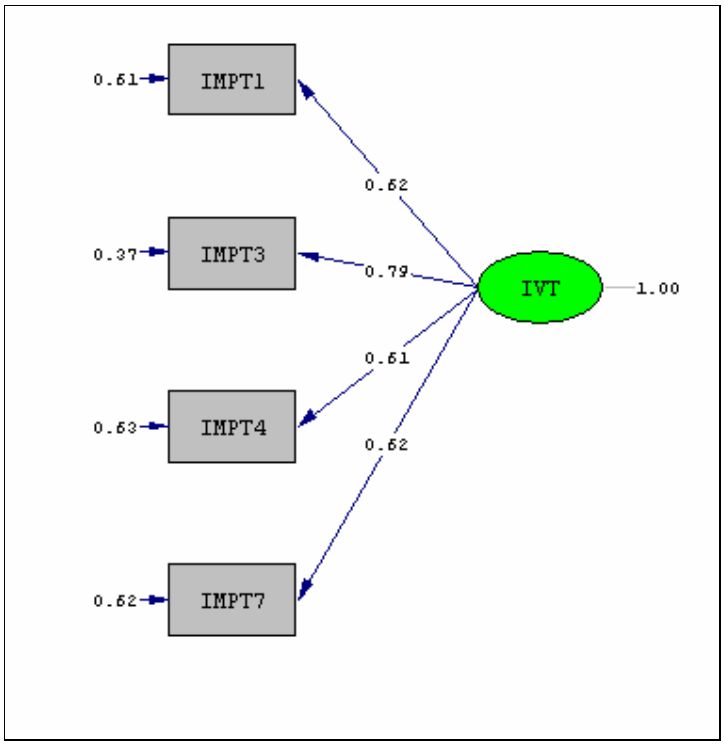
Fiabilité de l'échelle issue de l'étude exploratoire : Coefficient rhô de Jöreskog = 0,73
Fiabilité de la dimension « affective » : Coefficient rhô de Jöreskog = 0,755
Fiabilité de la dimension « normative » : Coefficient rhô de Jöreskog = 0,53
La fiabilité de la dimension « normative » de l'implication dans la valeur-travail est nettement insuffisante

Analyse de la validité convergente

- Pour chaque sous-dimension, le test T associé à chacune des contributions factorielles est > 1,96. Chaque item contribue donc de manière significative sur un facteur latent.
- **vco (coefficient rhô de validité convergente) pour l'échelle d'implication dans les valeurs du travail issue de l'étude exploratoire = 0,36**
- **vco (coefficient rhô de validité convergente) pour la sous-échelle d'implication affective dans les valeurs du travail = 0,43**
- **vco (coefficient rhô de validité convergente) pour la sous-échelle d'implication normative dans les valeurs du travail = 0,36**

Le coefficient rhô de validité convergente est inférieur à 0,5 dans les trois cas. On peut donc dire que le la majorité de la variance des construits latents (implication affective et calculée dans la profession) n'est pas expliquée par les items constituant chacune des sous-échelles de mesure.
Il semble à ce stade évident que la dimension « normative » de l'implication dans la valeur travail ne présente pas des qualités suffisantes pour être retenue dans la suite de notre travail.
Le faible nombre d'énoncés décrivant cette dimension explique sans doute en partie le manque de validité convergente (les échelles comportant moins de trois énoncés sont généralement considérées comme peu fiables [Hikin- 1995].
Le modèle issu de l'étude exploratoire ne satisfait pas au critère de validité convergente (seul le tiers de la variance de la variable latente est expliquée par les items de l'échelle).
Les quatre items décrivant l'implication dans la valeur-travail sous l'angle affectif (importance du travail dans la vie de la personne) constituent finalement la solution la plus acceptable pour mesurer cette facette de l'implication.

Le test de ce modèle réduit à 4 items donne les résultats suivants



Le schéma ci-dessus représente la solution standardisée
Toutes les valeurs de T associées aux paramètres du modèle sont > 1,96

Indices d'ajustement

Degrees of Freedom = 2
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 2.58 (P = 0.28)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.046
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.18)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.39
Model AIC = 18.58
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.33
Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.95

Comparaison des indices d'ajustement des trois modèles :

Modèles	**GFI**	**AGFI**	**RMSEA**	**IFI**	**CFI**	**Chi deux normé**	**AIC**	**PNFI**
Seuils d'acceptabilité	*> 0,9*	*> 0,9*	*≤ 0,08*	*> 0,9*	*> 0,9*	*< 5*	*le plus faible*	*le plus faible*
Modèle théorique à 2 facteurs	0,97	0,93	0.057	0,98	0,98	1,45	37,62	0,51
Modèle issu de l'étude exploratoire	0,97	0,92	0.082	0,97	0,97	1,93	29,67	0,47
Echelle réduite à 4 items	**0,99**	**0,95**	**0,046**	**1**	**1**	**1,29**	**18,58**	**0,33**

Le modèle représentant l'échelle réduite à 4 item est clairement supérieur aux modèles concurrents en termes d'ajustement.
Nous décidons donc de conserver l'échelle unidimensionnelle d'implication dans la valeur-travail réduite à 4 énoncés pour la suite de notre travail

Fiabilité de l'échelle réduite : Coefficient rhô de Jöreskog = 0,767
La fiabilité de l'échelle réduite est satisfaisante (> 0,75)

Analyse de la validité convergente :
Variance moyenne extraite (coefficient rhô de validité convergente = 0,45)
La validité convergente de l'échelle demeure inférieure au seuil d'acceptabilité. Nous la conservons toutefois en raison de son bon ajustement aux données empiriques, afin de pouvoir tester les relations entre les différents objets d'implication.

7. Vérification de la fiabilité des variables composites (insécurité perçue et précarité objective)

1) Précarité objective (3 items)

a) Diagnostic de multicolinéarité

Matrice des corrélations significatives entre les variables

	duree2	latenc2	adapqua
duree2	1		
latenc2	ns	1	
adapqua	0,355	0,202	1

Inverse de la matrice des corrélations

	duree2	latenc2	adapqua
duree2	1,146		
latenc2		1,044	
adapqua			1,193

Les inter-corrélations entre variables sont faibles (< 0,4) et la diagonale de la matrice inverse (indiquant la présence éventuelle de facteurs d'inflation de la variance) ne fait apparaître aucune valeur > 6, qui seraient le signe d'une multi colinéarité [Roussel & al – 2002 p.84].
Nous pouvons donc conclure à l'absence de multi colinéarité entre variables

b) Fiabilité de l'échelle (méthode de régression PLS)

Pour mesurer la fiabilité de l'indicateur composite de précarité objective , nous allons vérifier le caractère significatif des coefficients structurels entre les 3 indicateurs et la variable latente formative de précarité.
Pour cela, nous utilisons la méthode de régression PLS destinée au test du modèle de notre modèle de recherche complet, ce qui nous permet de calculer des coefficients structurels de régression, ainsi que leur degré de signification statistique (valeur de T). Les détails concernant la procédure d'estimation par la méthode PLS (et l'évaluation de la significativité des résultats obtenus) sont disponibles en annexe 16.

Coefficients structurels des indicateurs de précarité objective

	Coeff. De régression	Valeur de T
LATENCE	0,695733	5,25325
ADQUA	0,806554	5,563837
DUREE	0,485703	1,940347

On constate que les coefficients sont tous significatifs, ce qui nous permet donc de conserver l'échelle sous sa forme initiale.

2) Insécurité perçue (6 items)

a) Diagnostic de multi colinéarité

Matrice des corrélations significatives entre les variables

	ins1	ins2	ins3	ins4	ins5	ins6
ins1	1					
ins2	0,276	1				
ins3	0,345	0,291	1			
ins4	0,324	0,247	0,387	1		
ins5	ns	0,195	0,220	0,267	1	
ins6	0,195	0,147	ns	0,158	0,206	1

Inverse de la matrice des corrélations

	ins1	ins2	ins3	ins4	ins5	ins6
ins1	1,275					
ins2		1,179				
ins3			1,372			
ins4				1,313		
ins5					1,155	
ins6						1,137

Les inter-corrélations entre variables sont faibles (< 0,4) et la diagonale de la matrice inverse ne fait apparaître aucune valeur > 6, qui seraient le signe d'une possible multi colinéarité.
Nous pouvons donc conclure à l'absence de multi colinéarité entre variables

b) Fiabilité de l'échelle (méthode de régression PLS)

Coefficients structurels des indicateurs d'insécurité perçue

	Coeff. De régression	Valeur de T
INS1	0,759221	4,391405
INS2	0,674681	2,994486
INS3	0,694174	2,92764
INS4	0,615511	1,868878
INS5	0,298344	***0,346068***
INS6	0,257118	***0,424861***

On peut remarquer que deux indicateurs de l'échelle d'insécurité perçue (ins5 et ins6) ne sont pas significatifs. Nous décidons donc de les retirer, et de conserver une échelle réduite à 4 items pour la suite de notre travail.

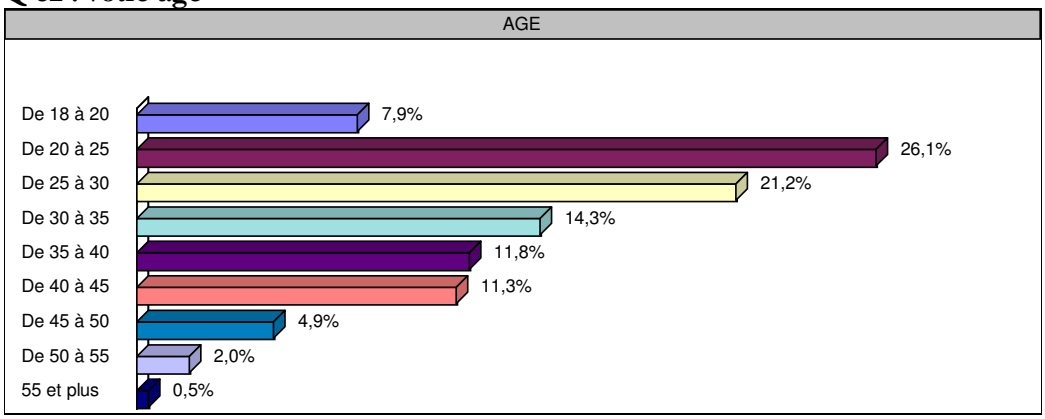
Annexe 10 : Analyse descriptive du questionnaire

1) Variables socio démographiques :

Q 81 : Votre sexe

	Nb. cit.	Fréq.
Masculin	123	59,1%
Féminin	85	40,9%

Q 82 : votre âge



Minimum = 18 Maximum = 63 Moyenne = 30,09 Ecart-type = 9,01

Q 84 : Quel est votre niveau de diplôme ?

	Nb. cit.	Fréq.
Aucun diplôme	27	13,0%
Brevet des collèges	20	9,6%
CAP BEP	72	34,6%
Bac	44	21,2%
Bac+2	30	14,4%
Bac+4	7	3,4%
Autres	8	3,8%

2) Situation des répondants vis-à-vis de l'intérim

a) Ancienneté et affiliation :

Q 1 : Depuis combien de temps travaillez-vous en intérim ?

	Nb. cit.	Fréq.
moins d'un an	77	37,0%
de 1 à 2 ans	67	32,2%
de 3 à 5 ans	37	17,8%
plus de 5 ans	27	13,0%

Q 9 : Dans combien d'agences de travail temporaire êtes-vous actuellement inscrit(e) ?

	Nb. cit.	Fréq.
une seule agence	89	42,8%
deux agences	55	26,4%
plus de deux agences	64	30,8%

Q 10 : Depuis quand travaillez-vous pour cette agence ?

	Nb. cit.	Fréq.
moins d'un an	99	47,6%
de 1 à 2 ans	58	27,9%
de 2 à 5 ans	38	18,3%
plus de 5 ans	13	6,3%

b) Motivation pour le travail intérimaire (degré de choix)

Q 2 : Pourquoi avez-vous décidé de travailler en intérim ?

	Nb. cit.	Fréq.
pour pouvoir organiser librement mon temps	59	28,4%
pour avoir des expériences professionnelles variées	78	37,5%
parce que l'intérim paye bien	89	42,8%
parce que j'ai perdu mon emploi précédent	55	26,4%
parce ce que c'est le seul type de contrat que j'ai trouvé	58	27,9%
pour travailler en attendant de trouver un CDI	100	48,1%

Le nombre de citations est supérieur au nombre d'observations du fait de réponses multiples (4 au maximum).

Q 3 : Considérez-vous le travail temporaire comme une solution durable ou intermédiaire dans votre vie professionnelle ?

	Nb. cit.	Fréq.
durable	38	18,3%
intermédiaire	122	58,7%
je ne sais pas (+ non réponses)	48	23,1%

Q 4 : Si on vous proposait un CDI aujourd'hui, l'accepteriez-vous ?

	Nb. cit.	Fréq.
oui	134	64,4%
non	31	14,9%
NSP (+ non réponses)	43	20,7%

Q 5 : Si oui, Pourquoi ?

	Nb. cit.	Fréq.
pour avoir une vie stable	85	40,9%
pour avoir un emploi stable	98	47,1%
pour avoir un salaire régulier	97	46,6%
pour occuper un poste correspondant à mes compétences	26	12,5%
autre raison	19	9,1%

Le nombre de citations est supérieur au nombre d'observations du fait de réponses multiples (3 au maximum)

.

Volition 1 (choix d'entrée pour l'intérim)

	Nb. cit.	Fréq.
Intérim choisi	77	37 %
Neutre	45	21,6 %
Intérim subi	86	41,3 %

Volition 2 (préférence pour l'intérim)

	Nb. cit.	Fréq.
Intérim contraint	130	62,5 %
Intérim volontaire	52	36,5 %
Neutre	24	11.5 %

Analyse de l'influence des variables socio-démographiques sur le niveau de préférence pour l'intérim :

Aucune corrélation significative n'apparaît ente le degré de choix à l'entrée dans l'intérim ou le degré de préférence pour l'intérim et l'âge ou le niveau de qualification.
Afin d'évaluer l'influence du sexe sur le niveau de préférence pour l'intérim , nous effectuons un test de comparaisons de moyennes entre hommes et femmes

Evaluation de la préférence générale pour l'intérim selon le sexe :

Statistiques de groupes

	Votre sexe	N	Moy	Ec type	Std. Error Mean
degré de préférence pour l'intérim	Masculin	123	-,89	4,765	,430
	Féminin	83	-2,75	3,718	,408

		Test de Levene		Test T pour égalité de moyennes				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
degré de préférence pour l'intérim (3items)	Equal variances assumed	6,251	**,013**	2,982	204	,003	1,85	,621
	Equal variances not assumed			**3,127**	199,645	**,002**	1,85	,593

nb : le test de Levene sur l'homogénéité des variances est significatif (ce qui signifie que l'on peut rejeter l'hypothèse d'homogénéité). Le test effectué doit donc tenir compte de cette hétérogénéité, et les résultats se lisent sur la deuxième ligne (t = 3.127, p= 0,02).

L'effet du sexe sur la préférence pour l'intérim est significatif : on peut donc affirmer que les répondantes de sexe féminin sont davantage dans une situation d'intérim contraint que les répondants masculins.

3) Image de l'intérim

Q 6 : Pour être intérimaire, il faut être compétent dans sa partie

	Nb. cit.	Fréq.
Pas du tout d'accord	9	4,5%
Plutôt pas d'accord	17	8,4%
ni d'accord ni pas d'accord	66	31,9%
Plutôt d'accord	73	35,3%
Tout à fait d'accord	39	19 %

Moyenne = 3,57 Ecart-type = 1,03 Moyenne théorique = 3

Q 7 : On peut faire carrière dans l'intérim

	Nb. cit.	Fréq.
Pas du tout d'accord	15	7,2%
Plutôt pas d'accord	30	14,4%
ni d'accord ni pas d'accord	61	29,3%
Plutôt d'accord	66	31,7%
Tout à fait d'accord	36	17,3%

Moyenne = 3,38 Ecart-type = 1,14 Moyenne théorique = 3

Q 8 : On ne peut pas être intérimaire toute sa vie

	Nb. cit.	Fréq.
Pas du tout d'accord	36	17,4%
Plutôt pas d'accord	53	25,6%
ni d'accord ni pas d'accord	48	23,2%
Plutôt d'accord	43	20,8%
Tout à fait d'accord	27	13,1%

Moyenne = 3,14 Ecart-type = 1,29 Moyenne théorique = 3

4) Caractéristiques de l'emploi

Q 11 : Quelle a été la durée de votre dernière mission?

	Nb. cit.	Fréq.
moins d'une semaine	51	24,5%
entre une semaine et un mois	60	28,8%
de 1 à 6 mois	69	33,2%
plus de 6 mois	28	13,5%

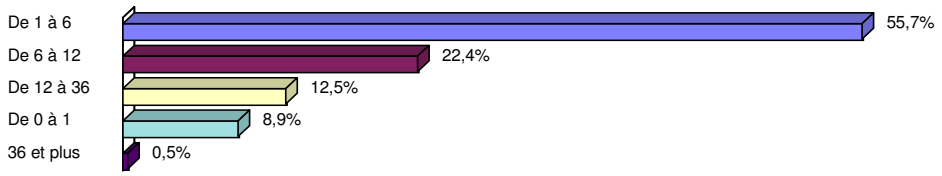
Q 12 : Quelle est la durée moyenne habituelle de vos missions depuis que vous travaillez en intérim ?

	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	2	1,0%
une semaine ou moins	32	15,4%
entre une semaine et un mois	87	41,8%
de 1 à 6 mois	48	23,1%
plus de 6 mois	25	12,0%
je ne sais pas (durées très variables)	14	6,7%

Q 13 : Quelle a été la durée de votre plus longue mission (en mois) ?

	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	16	7,7%
De 0 à 1	17	8,2%
De 1 à 6	107	51,4%
De 6 à 12	43	20,7%
De 12 à 36	24	11,5%
36 et plus	1	0,5%

Minimum = 0, Maximum = 36
Moyenne = 5,12 Ecart-type = 5,69



Q 14 : Combien de temps êtes vous resté sans emploi à l'issue de votre dernière mission ?

	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	7	3,4%
j'ai retrouvé immédiatement une mission	86	41,3%
je suis resté sans emploi durant moins d'un mois	69	33,2%
je suis resté sans emploi durant plus d'un mois	46	22,1%

Q 15 : Quelle est la durée moyenne de vos périodes d'attente ?

	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	6	2,9%
moins d'une semaine	83	39,9%
entre une semaine et un mois	74	35,6%
plus d'un mois	26	12,5%
je ne sais pas (durées variables)	19	9,1%

Q 16 : Considérez-vous que les missions qui vous sont proposées correspondent à votre qualification ?

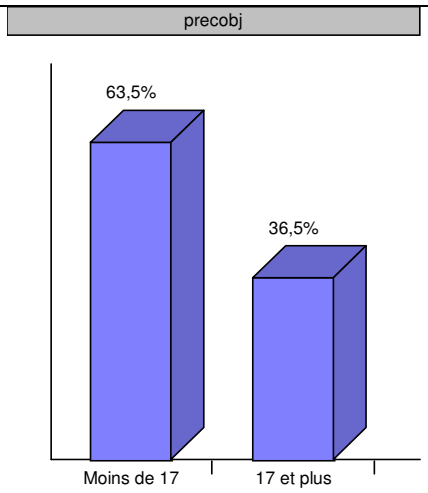
	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	3	1,4%
toujours	41	19,7%
souvent	112	53,8%
rarement	45	21,6%
très rarement	7	3,4%

Moyenne = 2,09 Ecart-type = 0,74

Précarité objective
(somme pondérée des scores des indicateurs durée latence et adaptation à la qualification)

	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 8,56	10	4,8%
De 8,56 à 11,59	27	13,0%
De 11,59 à 14,62	46	22,1%
De 14,62 à 17,65	62	29,8%
De 17,65 à 20,68	39	18,8%
De 20,68 à 23,71	21	10,1%
23,71 et plus	3	1,4%
TOTAL OBS.	208	100%

Minimum = 5,53, Maximum = 23,71
Moyenne = 15,48 Ecart-type = 4,09
Moyenne théorique = 16,9



5) Employabilité et autonomie

a) Autonomie

Q 17 : Vous arrive-t-il de refuser une mission ?

Autono1	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	0,5%
jamais	56	26,9%
très rarement	92	44,2%
cela m'arrive parfois	56	26,9%
cela m'arrive régulièrement	3	1,4%

Moyenne = 2,03 Ecart-type = 0,78 Moyenne théorique = 2

Q 18 : Lorsqu'une mission vous est proposée, avez-vous la possibilité de discuter sur le contenu du travail proposé ?

Autono2	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	4	1,9%
Jamais	58	27,9%
Très rarement	39	18,8%
Parfois	107	51,4%
Souvent	0	0,0%

Moyenne = 2,24 Ecart-type = 0,87 Moyenne théorique = 2

Q 18 : Lorsqu'une mission vous est proposée, avez-vous la possibilité de discuter sur le salaire proposé ?

Autono3	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	6	2,9%
Jamais	73	35,1%
Très Rarement	84	40,4%
Parfois	43	20,7%
Souvent	2	1,0%

Moyenne = 1,87 Ecart-type = 0,77 Moyenne théorique = 2

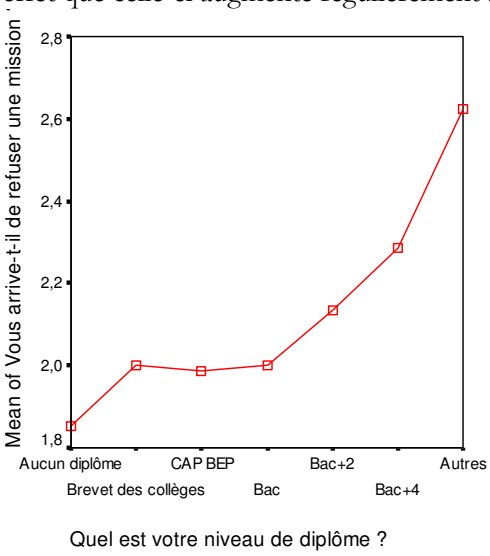
Analyse de l'influence de la qualification sur l'autonomie perçue :

Afin d'évaluer l'influence du niveau de qualification sur l'autonomie perçue, nous pouvons dans un premier temps étudier la corrélation entre ces deux variables :

Cette corrélation est relativement faible, mais significative et positive entre la possibilité de refuser une mission et le niveau de diplôme ($r = 0,168$; $p < 0,05$).

Il semble donc que les salariés les plus diplômés présentent la plus forte propension à refuser les missions proposées.

Si l'on étudie de près la possibilité de refuser une mission en fonction du diplôme, on constate en effet que celle-ci augmente régulièrement avec le niveau de diplôme des répondants :



Cet effet n'est cependant pas statistiquement significatif, puisque l'ANOVA menée sur les liens entre possibilité de refuser une mission et niveau de diplôme n'est pas significative (F= 1,3 avec p> 0,05) :

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Vous arrive-t-il de refuser une mission ?	Between Groups	4,662	6	,777	1,304	,257
	Within Groups	119,164	200	,596		
	Total	123,826	206			

b) Valeur intérimaire (employabilité)

Q 20 : Eprouvez-vous des difficultés à enchaîner des missions en intérim ?

	Nb. cit.	Fréq.
aucune difficulté	157	75,5%
quelques difficultés	43	20,7%
beaucoup de difficultés	6	2,9%
je n'y arrive pas	2	1,0%

Moyenne = 3,71 Ecart-type = 0,57
Moyenne théorique = 2,5

Q 21 : Si vous enchaînez facilement des missions, comment l'expliquez-vous ?

	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	10	4,8%
je suis qualifié	62	30,8%
je m'adapte facilement	147	71,7%
je suis disponible	127	62,1%
mon agence sait qu'elle peut compter sur moi	96	47,2%
autre raison	18	9,7%

Le nombre de citations est supérieur au nombre d'observations du fait de réponses multiples (3 au maximum).

Q 22 : Si vous avez des difficultés à enchaîner les missions, comment l'expliquez-vous ?

	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	110	52,9%
Il n'y a pas beaucoup d'emplois offerts dans ma spécialité	40	19,2%
Mon agence ne me tient pas au courant des offres	18	8,7%
Ma formation n'est pas adaptée aux offres d'emplois actuelles	25	12,0%
Autre raison	36	17,3%

Le nombre de citations est supérieur au nombre d'observations du fait de réponses multiples (2 au maximum).

Analyse des liens entre les variables socio-démographiques et la valeur intérimaire perçue

- L'examen des corrélations entre variables montre que la valeur intérimaire est positivement liée à l'âge (r = 0,27, p< 0,01) et à l'ancienneté dans l'intérim (r = 0,20, p< 0,01). Elle est négativement liée au niveau de qualification scolaire (r = - 0,22, p< 0,01).
- Afin d'évaluer l'influence du sexe sur le niveau d'insécurité perçue, nous effectuons un test de comparaisons de moyennes sur l'insécurité ressentie entre hommes et femmes

Différences de moyennes :

Statistiques de groupes

	sexe	N	Moy	Ec type
Valeur intérimaire	Masculin	123	8,34	3,301
	Féminin	85	6,82	3,910

Test T pour égalité des moyennes

		Test de Levene (homogénéité des variances)						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Valeur intérimaire	Variances homogènes	5,265	,023	3,021	206	,003	1,52	,502
	Variances non homogènes			**2,929**	160,349	**,004**	1,52	,518

nb : le test de Levene sur l'homogénéité des variances est significatif (ce qui signifie que l'on peut rejeter l'hypothèse d'homogénéité). Le test effectué doit donc tenir compte de cette hétérogénéité, et les résultats se lisent sur la deuxième ligne (t = 2,9, p< 0,05).

Le test est significatif : les répondants de sexe féminin affirment une valeur intérimaire perçue plus faible que les répondants masculins.

Q 53 : Quelle est votre métier actuel ?

PROFESSION	Nb	Fréq
MANUTENTIONNAIRE	20	10,40%
AGENT DE FABRICATION	12	6,30%
AGENT D'ENTRETIEN	11	5,70%
EMPLOYE LIBRE SERVICE	10	5,20%
MANOEUVRE	10	5,20%
EMPLOYE DE RESTAURAT.	9	4,68%
ELECTRICIEN	8	4,20%
MAÇON	8	4,20%
HOTESSE DE CAISSE	7	3,60%
SECRETAIRE	6	3,10%
AGENT ADMINISTRATIF	5	2,60%
CARISTE	5	2,60%
COFFREUR	5	2,60%
ETUDIANT	5	2,60%
ASSISTANTE DE DIRECTION	4	2,10%
CHAUFFEUR LIVREUR	4	2,10%
FEMME DE CHAMBRE	4	2,10%
COMPTABLE	3	1,60%
OUVRIER AGROALIM.	3	1,60%
PLOMBIER	3	1,60%
VENDEUSE	3	1,60%
CHEF DE CHANTIER	2	1,00%
MAITRE D'HOTEL	2	1,00%
PAYSAGISTE	2	1,00%
PEINTRE EN BATIMENT	2	1,00%
PREP. DE COMMANDE	2	1,00%
AIDE MACHINISTE	1	0,50%
AIDE SOIGNANTE	1	0,50%
ANIMATRICE COMMERCIALE	1	0,50%
ASSISTANT DE GESTION PME	1	0,50%
ASSISTANTE RESS HUMAINES	1	0,50%
CAISSIERE (ETUDIANTE)	1	0,50%

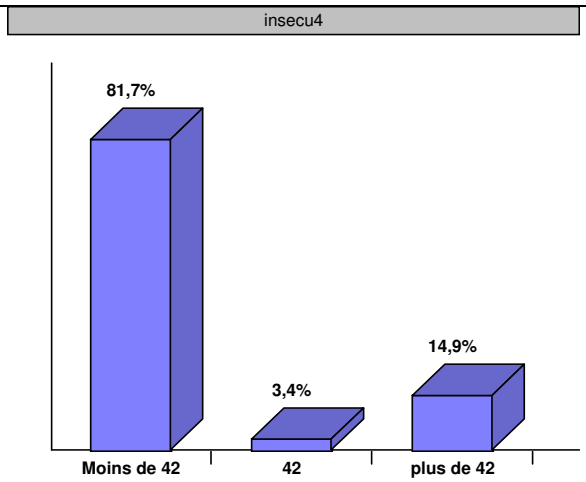
PROFESSION	Nb
CHAUFFEUR PL	1
CONDUCTEUR D'ENGINS	1
ELECTRICIEN CHEF D'EQUIPE	1
EMPLOYE LIBRE SERVICE (ETUDIANT)	1
HOTESSE DE CAISSE (ETUDIANTE)	1
INFORMATICIEN	1
INFOGRAPHISTE WEBDESIGNER	1
INGENIEUR	1
INGENIEUR COMMERCIAL	1
INGENIEUR INFORMATIQUE	1
INTERIMAIRE A LA RECH. D UN METIER	1
MANOEUVRE BTP	1
MECANICIEN	1
MENUISIER	1
OPERATRICE DE SAISIE	1
OUVRIER DU BATIMENT	1
PATISSIER	1
PLOMBIER CHAUFFAGISTE	1
POSEUR MENUISERIE	1
RECEPTIONNISTE	1
RESPONSABLE DES CANTINES	1
RIPPEUR	1
SALARIE BOLLORE SA	1
SANS PROFESSION	1
SECRETAIRE COMPTABLE	1
SERVICES	1
TECHNICIEN DE MAINTENANCE	1
TECHNICIEN DU BATIMENT	1
TELECONSEILLERE	1
TELEVENDEUSE	1
VENDEUR	1
TOTAL	192

Nombre de valeurs différentes : 64
Il y a 16 non-réponses.

6) insécurité perçue

	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 10	4	1,9%
De 10 à 20	32	15,4%
De 20 à 30	63	30,3%
De 30 à 40	67	32,2%
De 40 à 50	30	14,4%
De 50 à 60	9	4,3%
60 et plus	3	1,4%

Minimum = 0, Maximum = 64
Moyenne = 30,51 Ecart-type = 11,61
Moyenne théorique = 42



Analyse de l'influence des variables socio-démographiques sur l'insécurité perçue

- L'âge :
L'âge des répondants n'apparaît pas corrélé au niveau d'insécurité perçue
($r = -0.08$ $p = 0.23$)

- Le sexe :
Afin d'évaluer l'influence du sexe sur le niveau d'insécurité perçue, nous effectuons un test de comparaisons de moyennes sur l'insécurité ressentie entre hommes et femmes

Différences de moyennes :

	Votre sexe	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
insécurité (éch réduite)	Masculin	123	29,55	9,971	,899
	Féminin	85	34,53	11,469	1,244

Test d'échantillons indépendants

	t-test for Equality of Means						
						95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Insécurité perçue	-3,326	206	,001	-4,98	1,496	-7,926	-2,027

La différence de moyennes entre hommes et femmes est significative : on peut donc affirmer que le niveau d'insécurité perçue par les femmes de notre échantillon est plus important que celui des hommes.

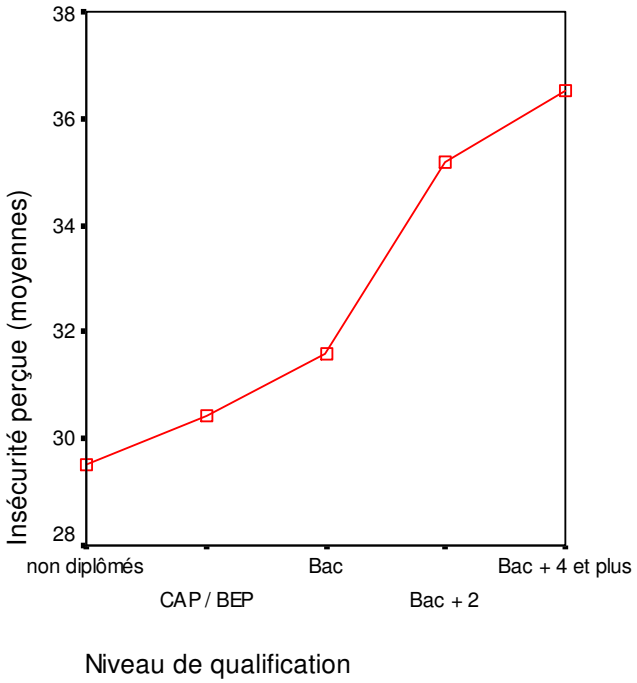
- Le niveau de qualification

Afin d'évaluer l'influence du niveau de qualification sur l'insécurité perçue, nous pouvons dans un premier temps étudier la corrélation entre ces deux variables :

Cette corrélation est relativement faible, mais significative et positive ($r = 0,206$; $p < 0,01$).

Il semble donc que le niveau d'insécurité perçue augmente avec le niveau de qualification (mesuré par le diplôme) : les salariés les plus diplômés présentent la plus forte insécurité perçue.

Si l'on étudie de plus près les moyennes d'insécurité perçues en fonction du diplôme, on constate en effet que le niveau d'insécurité augmente régulièrement avec le niveau de diplôme des répondants :



L'ANOVA menée sur les liens entre qualification et insécurité ne donne pas de résultats significatifs :

ANOVA

insécurité (éch réduite)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1052,661	4	263,165	2,286	,061
Within Groups	23371,781	203	115,132		
Total	24424,442	207			

Par contre, si l'on regroupe les salariés en deux catégories (bacheliers et non bacheliers), le test de moyenne menée sur les salariés titulaire ou non du baccalauréat se révèle significatif :

Statistiques de groupes

	QUALIF	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
insécurité perçue	Diplôme >=bac	89	33,63	11,492	1,218
	Diplôme < bac	119	30,06	10,148	,930

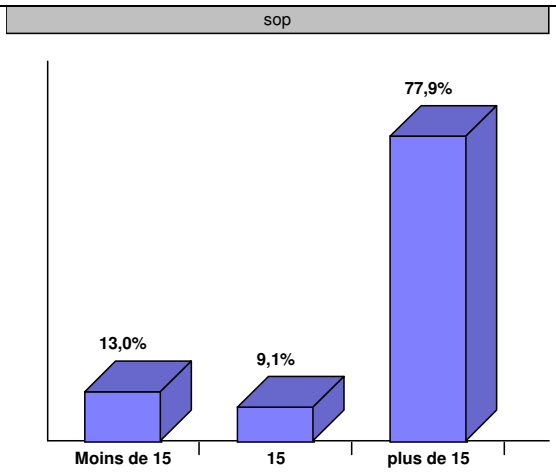
T-test pour l'égalité des moyennes

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
						Lower	Upper
insécurité perçue	2,371	206	,019	3,57	1,506	,602	6,539

7) Soutien organisationnel perçu (Q 29 à Q 34)

	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 6,00	1	0,5%
De 6,00 à 8,00	1	0,5%
De 8,00 à 10,00	5	2,4%
De 10,00 à 12,00	8	3,8%
De 12,00 à 14,00	3	1,4%
De 14,00 à 16,00	28	13,5%
16,00 et plus	162	77,9%

Minimum = 5, Maximum = 25
Moyenne = 17,87 Ecart-type = 3,57
Moyenne théorique = 15



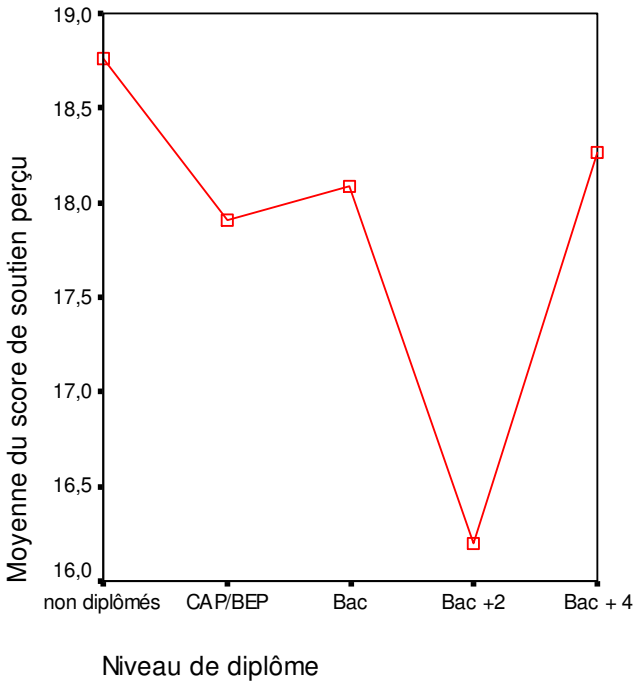
L'examen des corrélations entre variables montre une influence faible mais significative du niveau de qualification sur le soutien perçu ($r = -0,149$, $p < 0,05$).
Une ANOVA menée sur l'influence du diplôme sur le soutien perçu confirme que le score de soutien perçu varie significativement en fonction du diplôme :

ANOVA

SOP5

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	125,496	4	31,374	**2,527**	**,042**
Within Groups	2520,115	203	12,414		
Total	2645,611	207			

Le graphique des moyennes permet cependant de constater que l'effet principal est obtenu pour les salariés de niveau bac+2, et qu'aucune relation linéaire claire n'apparaît entre les deux variables



En ce qui concerne le nombre d'agences des répondants, un test de différences de moyennes mené sur les salariés mono-agence et multi-agences montre une différence significative de soutien perçu.

Statistiques de groupes

	nombre d'agences	N	Moy	Ec type	Std. Error Mean
Soutien perçu	>= 2	119	17,24	3,666	,336
	< 2	88	18,75	3,206	,342

Test pour échantillons indépendants

	test t pour égalité des moyennes						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
						Lower	Upper
Soutien perçu	-3,080	205	,002	-1,51	,489	-2,471	-,542

Les salariés déclarant ne travailler que pour une seule agence obtiennent des scores de soutien perçu supérieurs à ceux des salariés muti-agences.

8) Equité perçue (Q 49 à Q 52)

Si je compare ma rémunération avec celle des salariés permanents exerçant le même métier que moi, je me trouve :

EQUITE1	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	4	1,9%
très désavantagé	7	3,4%
désavantagé	33	15,9%
traité de la même manière	85	40,9%
avantagé	69	33,2%
très avantagé	10	4,8%
TOTAL OBS.	**208**	**100%**

Moyenne = 3,21 Ecart-type = 0,89

Si je compare mes horaires de travail avec ceux des salariés permanents exerçant le même métier que moi, je me trouve :

EQUITE2	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	2	1,0%
très désavantagé	3	1,4%
désavantagé	12	5,8%
traité de la même manière	165	79,3%
avantagé	25	12,0%
très avantagé	1	0,5%
TOTAL OBS.	**208**	**100%**

Moyenne = 3,04 Ecart-type = 0,51

Si je compare le contenu de mon travail avec celui des salariés permanents exerçant le même métier que moi, je me trouve :

EQUITE3	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	4	1,9%
très désavantagé	4	1,9%
désavantagé	24	11,5%
traité de la même manière	160	76,9%
avantagé	14	6,7%
très avantagé	2	1,0%
TOTAL OBS.	**208**	**100%**

Moyenne = 2,93 Ecart-type = 0,55

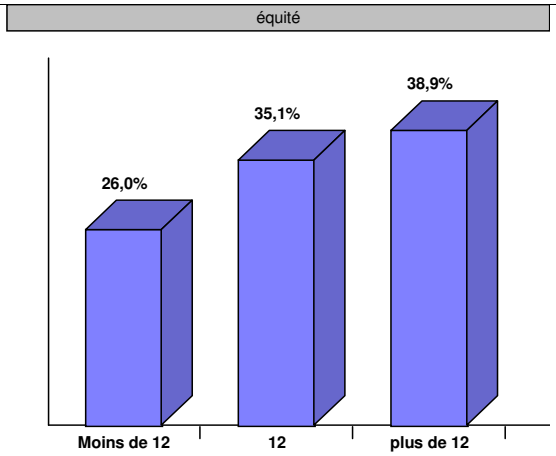
Si je compare la pénibilité de mon travail avec celle des salariés permanents exerçant le même métier que moi, je me trouve :

EQUITE4	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	6	2,9%
très désavantagé	3	1,4%
désavantagé	21	10,1%
traité de la même manière	163	78,4%
avantagé	13	6,3%
très avantagé	2	1,0%
TOTAL OBS.	**208**	**100%**

Moyenne = 2,95 Ecart-type = 0,52

	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 6	1	0,5%
De 6 à 8	2	1,0%
De 8 à 10	9	4,3%
De 10 à 12	42	20,2%
De 12 à 14	125	60,1%
De 14 à 16	21	10,1%
16 et plus	8	3,8%

Minimum = 4, Maximum = 20
Moyenne = 12,12 Ecart-type = 1,83
Moyenne théorique = 12



L'examen des corrélations entre variables montre un lien faible mais significatif entre niveau de qualification et équité perçue ($r = -0,166$, $p < 0,05$).
Un test de moyenne mené sur les salariés titulaires ou non du baccalauréat permet de confirmer que ce sont les salariés les plus qualifiés qui estiment être le plus désavantagés lors de leurs missions.

Statistiques de groupe

	QUALIF	N	Moy	Ec type	Std. Error Mean
equité	>= bac	89	11,64	1,646	,175
	< bac	119	12,47	1,881	,172

Independent Samples Test

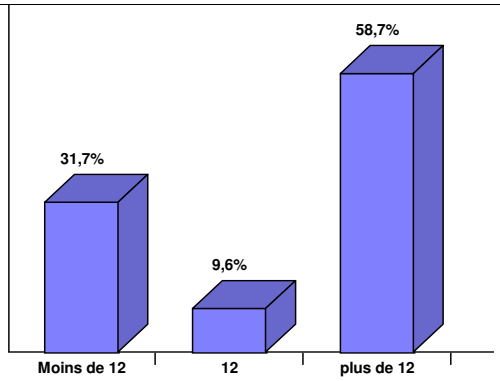
		test de Levene		Test T pour égalité de moyennes				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
equité	Equal variances assumed	,653	,420	**-3,319**	206	**,001**	-,83	,250

Le test est significatif (t = -3,3 avec p<0,05), ce qui confirme que la différence de moyenne dans l'équité perçue entre les deux populations est établie.

9) Implication dans la valeur-travail (Q 74 à Q 80)

	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 6	2	1,0%
De 6 à 8	12	5,8%
De 8 à 10	23	11,1%
De 10 à 12	29	13,9%
De 12 à 14	47	22,6%
De 14 à 16	49	23,6%
16 et plus	46	22,1%

Minimum = 4, Maximum = 20 Moyenne = 12,90 Ecart-type = 3,43 Moyenne théorique = 12

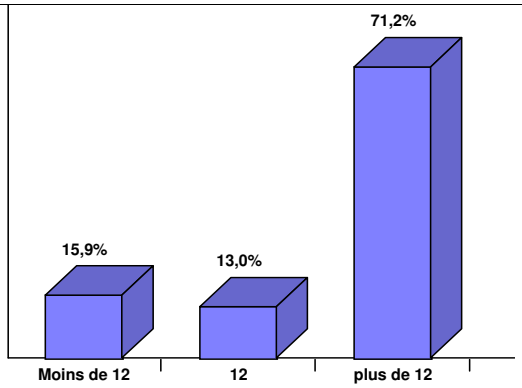


11) Implication dans la profession (Q 54 à Q 61)

L'échantillon servant de support aux calculs de score d'implication dans la profession est réduit à 184 observations, après supression des répondants étudiants et sans profession déclarée.

Implication affective dans la profession

	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 6,00	1	0,5%
De 6,00 à 8,00	4	1,9%
De 8,00 à 10,00	11	5,3%
De 10,00 à 12,00	17	8,2%
De 12,00 à 14,00	42	20,2%
De 14,00 à 16,00	36	17,3%
16,00 et plus	97	46,6%

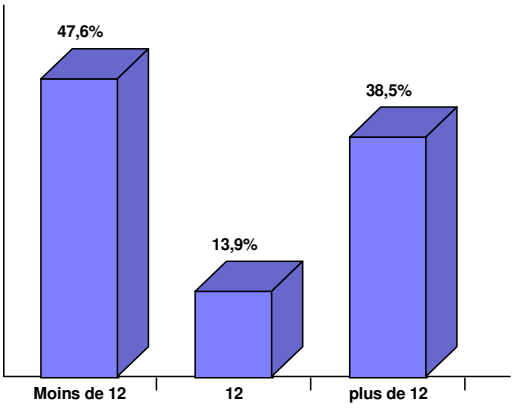


Minimum = 5, Maximum = 20 Moyenne = 14,70 Ecart-type =3,44 Moyenne théorique = 12

Implication calculée dans la profession

	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 6	10	4,8%
De 6 à 8	17	8,2%
De 8 à 10	25	12,0%
De 10 à 12	47	22,6%
De 12 à 14	41	19,7%
De 14 à 16	36	17,3%
16 et plus	32	15,4%

Minimum = 4, Maximum = 20
Somme = 2441
Moyenne = 11,74 Ecart-type = 3,66
Moyenne théorique = 12



Examen de la différence de niveaux entre les dimensions de l'implication dans la profession :

Afin d'évaluer si la différence entre les scores d'implication professionnelle affective et calculée est significative pour les salariés de l'échantillon, nous procédons à un test de différence de moyenne pour échantillons appariés :

Statistiques d'échantillons appariés

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	implication prof affective	14,90	184	3,396	,250
	implication prof calculée	11,74	184	3,731	,275

Test de moyenne pour échantillons appariés

	différences de moyennes					
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	t	df	Sig. (2-tailed)
implication affective - implication calculée	3,16	4,225	,311	**10,138**	183	**,000**

La différence entre niveaux d'implication professionnelle affective et calculée est très significative ($t = 10,1$, $p < 0,0.1$). Nous pouvons donc affirmer que le niveau d'implication affective dans la profession est supérieur au niveau d'implication calculée dans la profession pour les salariés de notre échantillon.

Examen de l'implication professionnelle affective selon le sexe des répondants :
Afin d'évaluer l'influence du sexe sur le niveau d'insécurité perçue, nous effectuons un test de comparaisons de moyennes sur l'insécurité ressentie entre hommes et femmes

Statistiques de groupes

	sexe	N	Moy.	Ec.type	Std. Error Mean
Implication prof. affective	Masculin	123	15,37	2,915	,263
	Féminin	85	13,74	3,895	,422

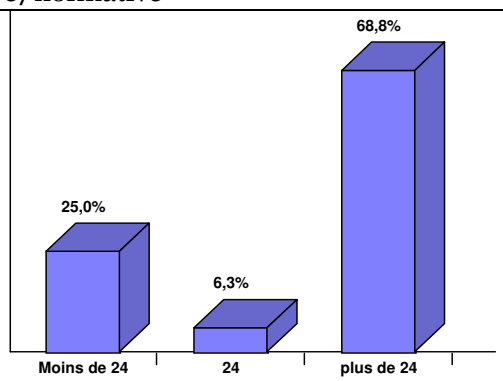
		Test de Levene pour l'homogénéité des variances		Test t pour l'égalité des moyennes				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Implication prof. affective	Equal variances assumed	11,433	,001	3,439	206	,001	1,62	,472
	Variances non homogènes			**3,265**	146,5	**,001**	1,62	,498

Le test de Levene se révélant significatif, les variance ne peuvent être considérées comme homogènes : le résultat du test se lit donc sur la deuxième ligne. La différence de score est significative : les salariés de sexe masculin apparaissent plus impliqués affectivement dans leur profession que les salariés de sexe féminin.

11) Implication organisationnelle (Q 35 à Q 48)

Implication organisationnelle affective/normative

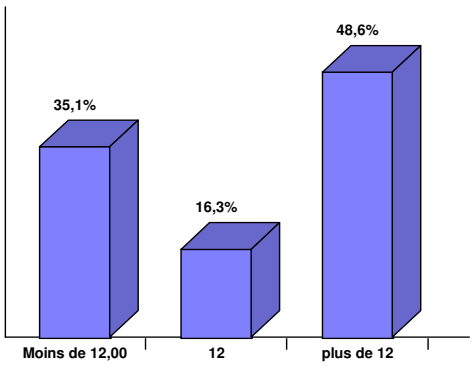
	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 10,00	2	1,0%
De 10,00 à 12,00	5	2,4%
De 14,00 à 16,00	3	1,4%
De 16,00 à 18,00	5	2,4%
De 18,00 à 20,00	9	4,3%
20,00 et plus	184	88,5%



Minimum = 9, Maximum = 40 Moyenne = 27,07 Ecart-type 6,49 Moyenne théorique = 24

Implication organisationnelle calculée

	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 6	5	2,4%
De 6 à 8	7	3,4%
De 8 à 10	22	10,6%
De 10 à 12	39	18,8%
De 12 à 14	54	26,0%
De 14 à 16	41	19,7%
16 et plus	40	19,2%



Minimum = 4, Maximum = 20 Moyenne = 12,54 Ecart-type = 3,25 Moyenne théorique = 12

Test des hypothèses H 1.4 et H 1.5

Nous allons procéder au test de ces hypothèses en prenant en compte la sous-échelle d'implication organisationnelle affective/ normative issue de notre étude exploratoire, qui sera comparée à l'échelle d'implication organisationnelle calculée. Pour nous permettre de tester séparément les hypothèses H 1.4 et H1.5, nous distinguerons ensuite les deux sous-dimensions affective et normative.

Etant donné que les échelles ne comportent pas le même nombre d'énoncés, les tests sont effectués à partir des scores moyens des échelles.

Afin de tester la validité statistique des différences de moyenne entre les variables implication organisationnelle affective, normative et calculée, nous procédons à un test de différence de moyenne pour échantillons appariés. Dans le cas présent, les échantillons sont dit appariés car les mêmes individus sont comparés en fonction de la réponse à deux questions.

Au contraire, les échantillons indépendants comprennent des sous-populations constituées par les individus correspondants aux modalités d'une question fermée à réponse unique : les deux échantillons sont dit indépendants car les sujets ne peuvent être présents que dans un seul échantillon.

Statistiques des échantillons appariés

		Moyenne	N	Ec type	Std. Error Mean
Paire 1	Imp affective	3,3538	208	,87993	,06101
	Imp calculée	3,1358	208	,81346	,05640
Paire 2	Imp normative	3,4159	208	,78414	,05437
	Imp calculée	3,1358	208	,81346	,05640
Paire 3	Imp affective/normative	3,4165	208	,80016	,05548
	Imp calculée	3,1358	208	,81346	,05640

Corrélations pour échantillons appariés

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	Imp affective - Imp calculée	208	,262	,000
Pair 2	Imp normative - Imp calculée	208	,252	,000
Pair 3	Imp affective/normative - Imp calculée	208	,260	,000

Test pour échantillons appariés

		Différence par paires			t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean			
Paire 1	Imp affective - Imp calculée	,2180	1,02986	,07141	**3,053**	207	**,003**
Paire 2	Imp normative - Imp calculée	,2800	,97740	,06777	**4,132**	207	**,000**
Paire 3	Imp affective/normative - Imp calculée	,2806	,98181	,06808	**4,123**	207	**,000**

Le test est significatif pour toutes les combinaisons de variables, ce qui permet de confirmer les hypothèses H 1.4 et H 1.5.

Annexe 11 : Tableau des corrélations significatives entre les variables du questionnaire (calculées sur l'échantillon complet ; N=208)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1.Choix initial pour l'intérim	1																				
2.Degré de préférence pour l'intérim		1																			
3.Durée de missions			1																		
4.Temps d'attente (latence)				1																	
5.Adaptation mission/qualification		-,167*	,363**	,203**	1																
6.Niveau de précarité objective		-,145*	,665**	,572**	,709**	1															
7. Autonomie (poss.de refus de mission)	,151*		,209**		,210**	,155*	1														
8.Autonomie perçue	,157*							1													
9.Valeur intérimaire perçue		,204**	-,335**	-,331**	-,393**	-,549**			1												
10.Insécurité perçue	**-,182****	**-,277****	**,223****	**,234****	**,368****	**,412****			**-,377****	1											
11.Equité relative perçue					-,144*				,138*	**-,306****	1										
12.Soutien orga. perçu		,169*	,012	-,191**	-,256**	-,201**			,163*	**-,258****	,265**	1									
13.Implication dans la valeur-travail					-,190**				,185**	**-,204****	,275**	,201**	1								
14.Implication orga. affective/normative				-,308**	-,296**	-,346**			,363**	**-,425****	,247**	,628**	,385**	1							
15.Implication orga calculée	-,281**	-,274**	,213**		,144*	,153*	-,156*		-,175*	**,137***		,195**		,241**	1						
16.Impl. affective dans la profession			-,255**		-,283**	-,320**			,312**	**-,189****		,185**	,207**	,143*		1					
17. Impl. calculée dans la profession				,145*									,204**		,145*	,298**	1				
18.Sexe		-,204**	,162*	,174*	,157*	,288**			-,206**	**,226****				-,166*	,165*	-,233**		1			
19.Age			-,220**		-,208**	-,288**			,273**				,152*	,157*					1		
20.Diplôme				,224**	,240**	,222**	,168*		-,225**	**,206****	-,166*	-,149*	-,228**	-,341**				,140*	-,156*	1	
21.Ancienneté dans l'intérim	,168*	,248**	-,291**		-,258**	-,269**		-,227**	,205**				,153*		-,209**	,177*	,137*		,432**	-,157*	1
22.Ancienneté dans l'agence	,234**	,332**	-,216**		-,233**	-,255**							,160*	,188**		,179**	,283**		,339**		,783**
23.Nombre d'agence (multi-agences				,179*	,141*	,288**			-,143*	**,239****	-,150*	-,168*				-,149*					

**. Correlation significative au seuil de 1% (bilatérale).

*. Corrélations significative au seuil de 5% (bilatérale)

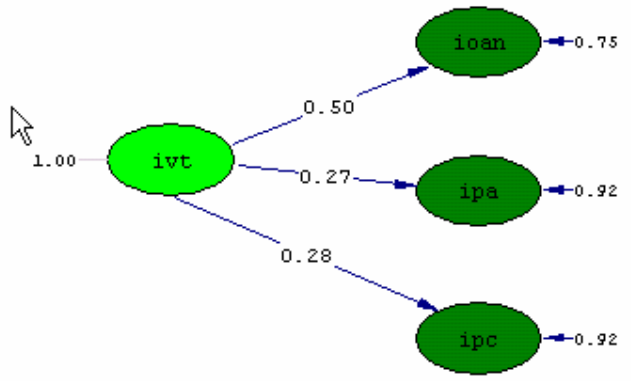
Tableau des corrélations significatives entre les variables du questionnaire (sous-échantillon des salariés déclarant exercer une profession ; N=187)

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
duree moyenne	**1**	1																		
latence moyenne	**2**		1																	
adap qualif	**3**	,348(**)	,201(**)	1																
sexe	**4**	,168(*)	,180(*)	,166(*)	1															
age	**5**	-,202(**)		-,167(*)		1														
diplome	**6**		,219(**)	,197(**)	,146(*)		1													
ancienneté dans l'intérim	**7**	-,280(**)		-,261(**)		,417(**)		1												
ancienneté dans l'agence	**8**	-,195(**)		-,254(**)		,332(**)		,777(**)	1											
multi agence	**9**		,181(*)	,183(*)						1										
insecurité perçue	**10**	**,223(**)**	**,221(**)**	**,311(**)**	**,210(**)**		**,185(*)**			**,246(**)**	1									
préférence pour l'intérim	**11**			-,186(*)	-,213(**)			,298(**)	,392(**)		**-,240(**)**	1								
Valeur intérimaire	**12**	-,383(**)	-,345(**)	-,383(**)	-,223(**)	,243(**)	-,175(*)	,201(**)		-,232(**)	**-,374(**)**	,222(**)	1							
autonomie perçue	**13**							-,240(**)						1						
équité perçue	**14**						-,157(*)			-,179(*)	**-,356(**)**	,162(*)	,188(**)	,146(*)	1					
soutien perçu	**15**		-,195(**)	-,209(**)						-,223(**)	**-,224(**)**	,178(*)			,262(**)	1				
Imp. dans la valeur-travail	**16**			-,202(**)		,160(*)	-,222(**)		,160(*)		**-,236(**)**		,187(*)		,282(**)	,230(**)	1			
Imp. orga affective normative	**17**		-,318(**)	-,243(**)	-,150(*)		-,303(**)		,229(**)		**-,378(**)**		,320(**)		,268(**)	,600(**)	,406(**)	1		
Imp orga calculée	**18**	,246(**)		,154(*)	,192(**)			-,219(**)				-,286(**)	-,185(*)			,217(**)		,270(**)	1	
imp prof. Affective	**19**	-,252(**)		-,264(**)	-,245(**)				,165(*)	-,173(*)	**-,165(*)**		,272(**)			,160(*)	,247(**)			1
Imp. prof. calculée	**20**								,279(**)								,236(**)			,299(**)
precarité objective	**21**				,273(**)	-,254(**)	,221(**)	-,240(**)	-,199(**)	,271(**)	**,372(**)**	-,171(*)	-,560(**)			-,194(**)		-,309(**)	,201(**)	-,304(**)

** $p < 0,05$*
*** $p > 0,01$*

Annexe 12 : Test des liens entre les différents objets d'implication (hypothèses H 1.1 H 2.1)

Le modèle proposé correspondant au test des hypothèses H1.1 (l'implication dans la valeur-travail influence positivement l'implication organisationnelle et H 2.1 (l'implication dans la valeur-travail influence positivement l'implication dans la profession)
L'implication dans la valeur travail n'est pas corrélée à l'implication organisationelle calculée : nous ne prendrons donc pas en compte cette relation.
L'estimation par la méthode du maximum de vraisemblance (ML) sous Lisrel 8.8 fournit les résultats suivants :



Chi-Square= 314,87, df =167 P-value=0.00000, RMSEA=0.069

ivt = implication dans la valeur-travail
ioan = implication organisationnelle affective/normative
ipa = implication professionnelle affective
ipc = implication professionnelle calculée

La solution présentée ci-dessus est la solution standardisée
Les valeurs de T associées aux paramètres sont toutes > 1,96

Les équations structurelles sont les suivantes :

ioan = 0.50*ivt, Errorvar.= 0.75 , R^2 = 0.25
(0.088) (0.13)
5.72 5.70

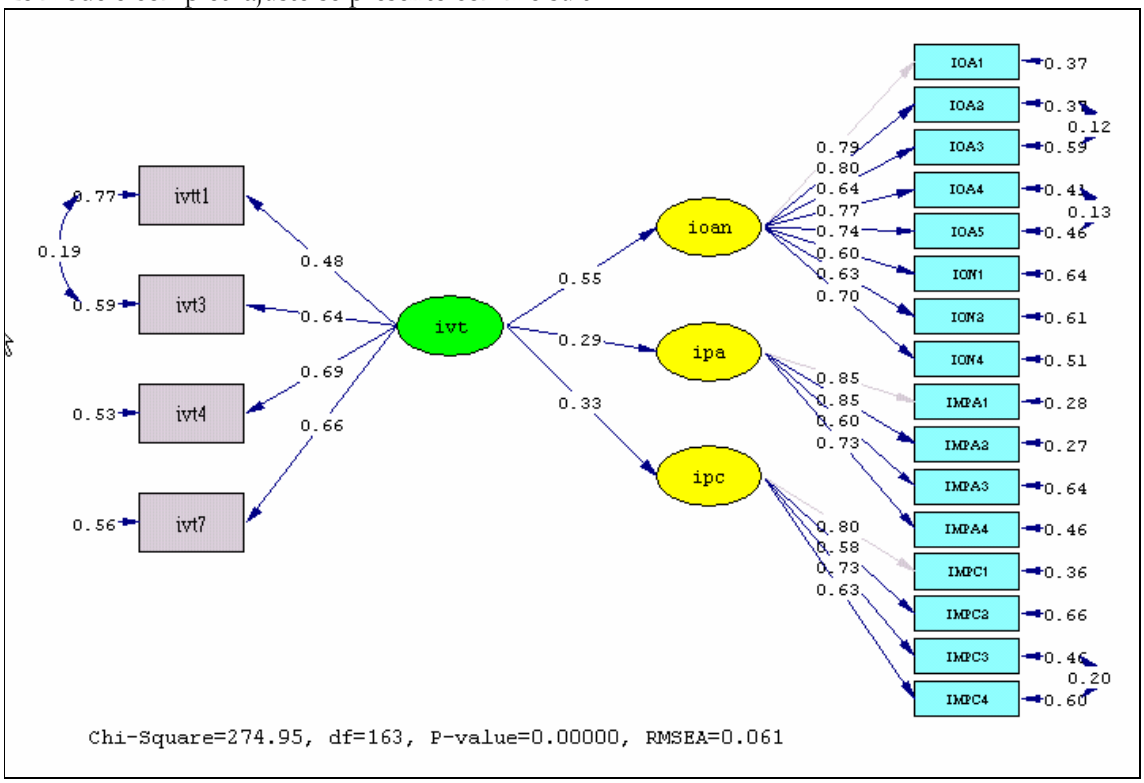
ipa = 0.27*ivt, Errorvar.= 0.92 , R^2 = 0.075
(0.088) (0.14)
3.11 6.60

ipc = 0.28*ivt, Errorvar.= 0.92 , R^2 = 0.078
(0.092) (0.18)
3.03 5.03

Les indices d'ajustement sont les suivants :
Degrees of Freedom = 167
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 314.87 (P = 0.00)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.069
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.057 ; 0.081)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.0049
Independence AIC = 3080.52
Model AIC = 400.87
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.78
Comparative Fit Index (CFI) = 0.94
Incremental Fit Index (IFI) = 0.94
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.86
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.82

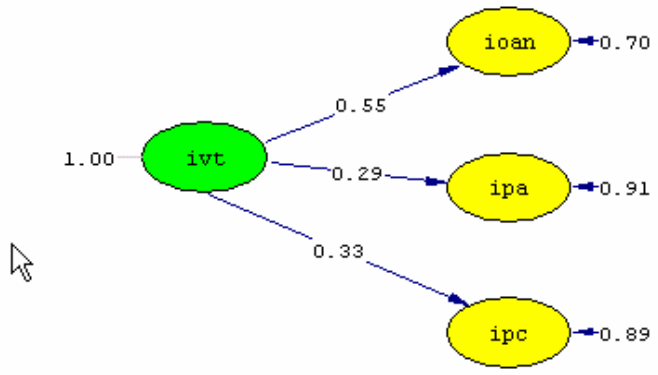
L'examen des indices de modification disponibles dans le logiciel Lisrel suggèrent plusieurs modifications (ajouts de relations entre variables et de covariance entre erreurs de mesure) susceptibles d'améliorer la qualité d'ajustement du modèle. Nous procédons en premier lieu aux modifications concernant les covariances entre erreurs de mesure (les modifications suggérées sont les mêmes que celles que nous avons déjà effectuées lors de la phase d'analyse confirmatoire des échelles de mesure.

Le modèle complet ajusté se présente comme suit :



La solution présentée ci-dessus est la solution standardisée
Les valeurs de T associées aux paramètres sont toutes > 1,96

Le modèle structurel associé est le suivant :



Chi-Square=274.9, df =163 P-value=0.00000, RMSEA=0.061

La solution présentée ci-dessus est la solution standardisée
Les valeurs de T associées aux paramètres sont toutes > 1,96

-Equations structurelles :

ioan = 0.55*ivt, Errorvar.= 0.70 , R^2 = 0.30
(0.089) (0.12)
6.10 5.63

ipa = 0.29*ivt, Errorvar.= 0.91 , R^2 = 0.086
(0.090) (0.14)
3.26 6.57

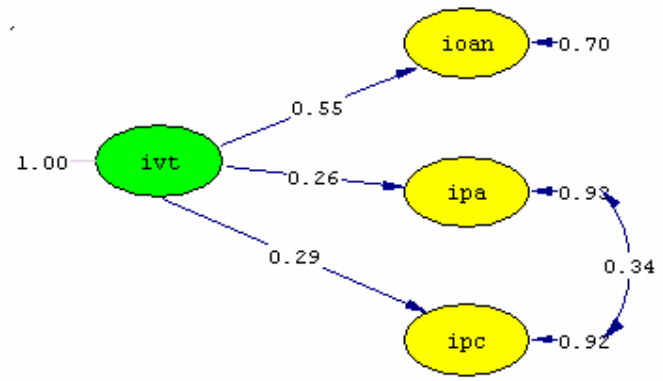
ipc = 0.33*ivt, Errorvar.= 0.89 , R^2 = 0.11
(0.096) (0.18)
3.49 5.05

- Principaux indices d'ajustement :

Degrees of Freedom = 163
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 274.95 (P = 0.00)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.061
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.048 ; 0.073)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.079
Independence AIC = 3080.52
Model AIC = 368.95
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.77
Comparative Fit Index (CFI) = 0.95
Incremental Fit Index (IFI) = 0.95
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.87
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.83

Les indices de modifications suggèrent d'ajouter une corrélation entre les variances d'erreur des deux variables latentes d'implication professionnelle. Cette corrélation signale un lien entre les deux variables, que nous avons déjà identifié lors de la phase d'analyse confirmatoire.

Le modèle structurel final se présente comme suit :



Chi-Square=265.30, df=162 P-value=0.00000, RMSEA=0.059

La solution présentée ci-dessus est la solution standardisée
Les valeurs de T associées aux paramètres sont toutes > 1,96

- Equations structurelles :

ioan = 0.55*ivt, Errorvar.= 0.70 , R^2 = 0.30
(0.090) (0.12)
6.16 5.60

ipa = 0.26*ivt, Errorvar.= 0.93 , R^2 = 0.067
(0.090) (0.14)
2.87 6.59

ipc = 0.29*ivt, Errorvar.= 0.92 , R^2 = 0.082
(0.094) (0.17)
3.04 5.45

Error Covariance for ipc and ipa = 0.34
(0.091)
3.70

Indices d'ajustement :

Degrees of Freedom = 162
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 265.30 (P = 0.00)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.059
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.046 ; 0.071)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.13
Model AIC = 361.30
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.77
Comparative Fit Index (CFI) = 0.96
Incremental Fit Index (IFI) = 0.96
Relative Fit Index (RFI) = 0.89
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.88
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.84

Annexe 13 : Analyse des prédicteurs de l'insécurité perçue (hypothèses H3.1 à H4.4)

1) Analyse de la normalité des variables :

	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
insecurité perçue	0,537	0,169	0,092	0,336
préférence pour l'intérim	0,629	0,169	-0,208	0,337
Valeur intérimaire perçue	-0,501	0,169	-0,488	0,336
autonomie perçue	-0,230	0,171	-1,302	0,341
sexe	0,374	0,169	-1,878	0,336
age	0,794	0,171	0,027	0,340
niveau de qualification	0,300	0,169	-0,053	0,336
duree moyenne	-0,394	0,169	-1,158	0,337
latence moyenne	0,130	0,171	-1,500	0,341
adaptation mission/qualification	0,366	0,170	-0,016	0,338
précarité objective	-0,119	0,175	-0,552	0,347

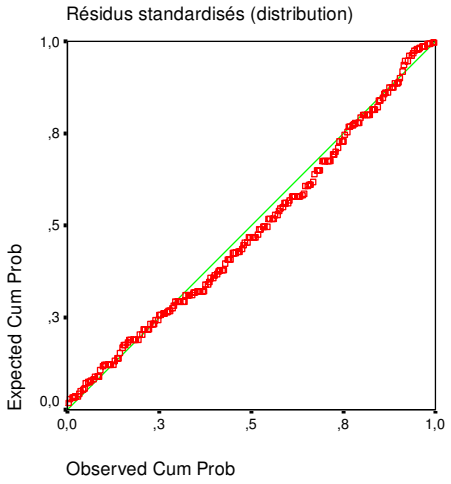
Nous pouvons constater que les valeurs de Skewness et de Kurtosis restent inférieures à |2|, ce qui indique une déviation modérée par rapport à la normalité.

2) Régressions simples

H3.1 : impact de la durée moyenne des missions sur l'insécurité perçue

Modèle	*R*	*R^2*	*R^2 ajusté*	*Erreur standard*
1	0,227	**0,051**	0,047	12,953

	Coeff non standardisés		*Coeff. standardisés*	*t*	*Sig.*
	B	Std. Error	Beta		
(Constante)	36,847	2,431		15,157	0,000
duree moyenne	**2,305**	0,693	**0,227**	3,326	**0,001**



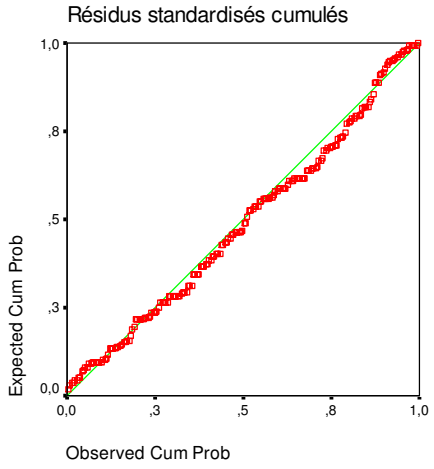
Lecture du graphique : si la dispersion des résidus cumulés suit une loi normale, ceux-ci doivent être alignés le long de la diagonale (ce qui est le cas pour la variable étudiée)

L'effet de la variable testée est faible (5,1 % de la variance de la variable expliquée est causée par la variable explicative) et significatif, et les résidus de la régression sont distribués normalement : l'hypothèse H 3.1 est acceptée.

H 3.2 : impact de la latence moyenne entre missions sur l'insécurité perçue

Modèle	R	R^2	R^2 ajusté	Erreur standard
1	0,221	**0,049**	0,044	12,94

	Coeff non standardisés		Coeff. standardisés	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constante)	38,550	2,023		19,061	0,000
Latence moyenne	2,615	0,816	**0,221**	3,204	**0,002**

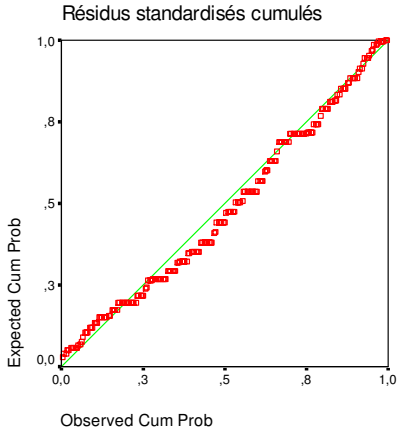


L'effet de la variable testée est faible (4,9 % de la variance de la variable expliquée est causée par la variable explicative) et significatif ; les résidus de la régression sont distribués normalement.
L'hypothèse H 3.2 est acceptée.

H 3.3 : impact de l'adaptation des missions à la qualification sur l'insécurité perçue

Modèle	R	R^2	R^2 ajusté	Erreur standard
1	0,333	**0,111**	0,106	12,58

	Coeff non standardisés		Coeff. standardisés	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constante)	31,909	2,630		12,132	0,000
Adaptation qualification	5,964	1,187	**0,333**	5,023	**0,000**

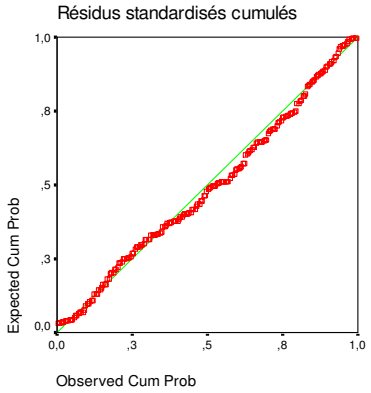


L'effet de la variable testée est modéré (11% de la variance de la variable expliquée est causée par la variable explicative) et très significatif ; les résidus de la régression sont distribués quasi-normalement.
L'hypothèse H 3.3 est acceptée.

H 4.1 : impact de la préférence pour l'intérim (volition) sur l'insécurité perçue

Modèle	R	R^2	R^2 ajusté	Erreur standard
1	0,243	**0,059**	0,054	12,91

	Coeff non standardisés		Coeff. standardisés	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constante)	44,446	,900		49,402	,000
Volition	-,723	,202	**-,243**	-3,576	**,000**

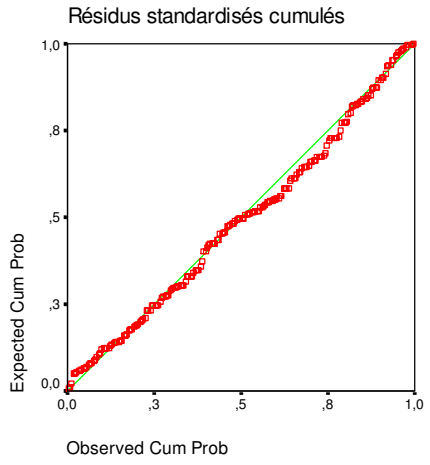


L'effet de la variable testée est faible (5,9 % de la variance de la variable expliquée est causée par la variable explicative) et très significatif ; les résidus de la régression sont distribués normalement.
L'hypothèse H 4.1 est acceptée.

H 4.2 : impact de la valeur intérimaire perçue sur l'insécurité perçue

Modèle	R	R^2	R^2 ajusté	Erreur standard
1	0,360	**0,130**	0,126	12,37

	Coeff non standardisés		Coeff. standardisés	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constante)	44,439	0,858		51,783	0,000
Valeur intérimaire	-1,313	0,237	**-0,360**	-5,542	**0,000**

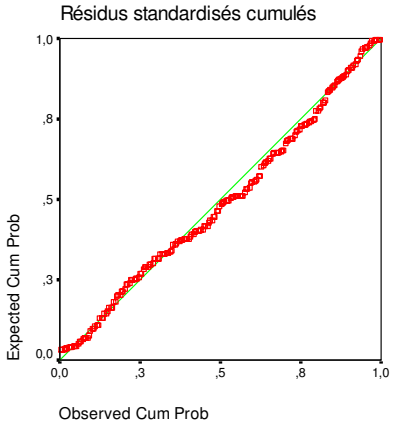


L'effet de la variable testée est modéré (13% de la variance de la variable expliquée est causée par la variable explicative) et très significatif ; les résidus de la régression sont distribués normalement.
L'hypothèse H 4.2 est acceptée.

H 4.4 : impact de l'autonomie perçue sur l'insécurité perçue

Modèle	R	R^2	R^2 ajusté	Erreur standard
1	,021	< 0,01	-0,005	13,39

	Coeff non standardisés		Coeff. standardisés	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constante)	44,506	,942		47,234	,000
Autonomie	-,182	,625	-,021	-,292	**,771**

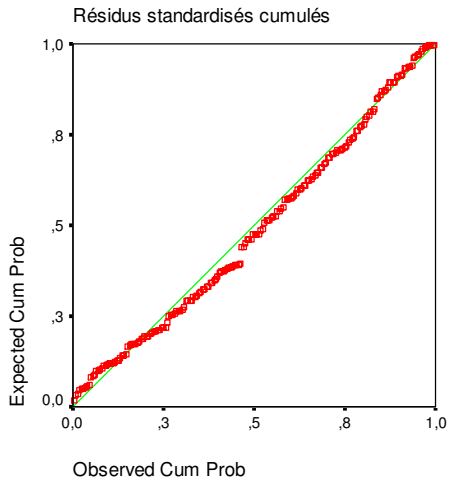


L'effet de la variable testée n'est pas du tout significatif ; les résidus de la régression sont distribués normalement.
L'hypothèse H 4.4 est rejetée : l'autonomie perçue n'influe pas sur l'insécurité perçue

Impact de la variable composite de précarité objective sur l'insécurité perçue

Modèle	R	R^2	R^2 ajusté	Erreur standard
1	,357	**,128**	,123	12,57

	Coeff non standardisés		Coeff. standardisés	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constante)	44,307	,903		49,087	,000
Autonomie	1,355	,256	**,357**	5,302	**,000**



L'effet de la variable testée est modéré (12,8% de la variance de la variable expliquée est causée par la variable explicative) et très significatif ; les résidus de la régression sont distribués normalement.

La précarité objective liée aux conditions d'exercice de l'activité intérimaire a donc un impact sur l'insécurité perçue par le salarié.

3) Régression multiple (stepwise)

a) Analyse de la multicolinéarité :

Matrice des corrélations entre les variables explicatives :

	sexe	age	diplome	Volition	Précarité obj.
sexe	1				
age	ns	1			
diplome	0,150	-0,144	1		
Volition	-0,248	ns	ns	1	
Précarité obj.	0,309	-0,282	0,230	-0,146	1
Valeur intérimaire	-0,205	0,263	-0,216	0,224	-0,550

Inverse de la matrice des corrélations (diagonale comportant les facteurs d'inflation de la variance) :

	sexe	age	diplôme	Préférence pour l'intérim	Précarité objective	Valeur intérimaire
sexe	1,220					
age		1,164				
diplôme			1,089			
Préf pour l'intérim				1,107		
Précarité objective					1,609	
Valeur intérimaire						1,527

La corrélation bivariée la plus forte ne dépasse pas 0,6, et les valeurs présentes sur la diagonale de la matrice inverse sont < 2. On peut donc en conclure à une absence de multicolinéarité entre variables

b) Régression multiple

Modèles	R	R^2	R^2 ajusté	Err standard
1	0,358	0,128	0,123	12,616
2	0,405	0,164	0,155	12,383
3	**0,435**	**0,189**	**0,176**	**12,228**

Modèle 1 : Prédicteurs : valeur intérimaire,
Modèle 2 : Prédicteurs : valeur intérimaire, précarité
Modèle 3 : Prédicteurs : valeur intérimaire, précarité, volition

Variable dépendante : insécurité perçue

Coefficients		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
Modèles		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,367	0,911		48,725	0,000
	Valeur intérimaire	-1,349	0,256	-0,358	-5,278	0,000
2	(Constant)	44,331	0,894		49,598	0,000
	Valeur intérimaire	-0,871	0,301	-0,231	-2,893	0,004
	précarité objective	0,869	0,303	0,229	2,869	0,005
3	(Constant)	44,323	0,883		50,217	0,000
	Valeur intérimaire	**-0,743**	**0,302**	**-0,197**	**-2,460**	**0,015**
	précarité objective	**0,851**	**0,299**	**0,224**	**2,844**	**0,005**
	Volition (préf. pour l'intérim)	**-0,487**	**0,202**	**-0,163**	**-2,412**	**0,017**

Le modèle présentant la plus forte valeur prédictive (R^2 = 0,189) est celui qui intègre les trois variables indépendantes comme prédicteurs dans l'équation de régression.

3) Analyse de l'impact des variables socio-démographiques sur l'insécurité perçue

L'impact des varibles sexe, âge et niveau de qualification sur l'insécurité perçu est évalué en ajoutant ces trois variables à l'équation de régression multiple (méthode stepwise).

Coefficients[a]

Model		Coeff. non standardisés		Coeff. standardisés	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	44,346	,917		48,384	,000			
	Valeur intérimaire	-1,416	,259	-,372	-5,468	,000	-,372	-,372	-,372
2	(Constant)	44,297	,900		49,234	,000			
	Valeur intérimaire	-,940	,304	-,247	-3,089	,002	-,372	-,221	-,206
	Précarité obj.	,859	,302	,228	2,846	,005	,363	,205	,190
3	(Constant)	44,298	,887		49,967	,000			
	Valeur intérimaire	-,804	,304	-,211	-2,641	,009	-,372	-,191	-,174
	Précarité obj.	,838	,298	,222	2,817	,005	,363	,203	,185
	Volition	-,516	,202	-,173	-2,557	,011	-,252	-,185	-,168

a. Variable dépendante : insécurité perçue

Variables exclues[d]

Model		Beta In	t	Sig.	Corrélations partielles	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Précarité objective	,228[a]	2,846	,005	,205	,698
	Volition	-,178[a]	-2,588	,010	-,187	,950
	Sexe	,144[a]	2,094	,038	,152	,958
	Age	,010[a]	,139	,889	,010	,931
	Diplôme	,101[a]	1,450	,149	,106	,953
2	Volition	-,173[b]	-2,557	,011	-,185	,949
	Sexe	,104[b]	1,481	,140	,109	,903
	Age	,045[b]	,637	,525	,047	,904
	Diplôme	,076[b]	1,098	,274	,081	,936
3	Sexe	,069[c]	,980	,328	,072	,863
	Age	,035[c]	,509	,611	,038	,901
	Diplôme	,084[c]	1,228	,221	,090	,934

a. Predicteurs : (Constant), valeur intérimaire

b. Predicteurs : (Constant), valeur intérimaire, précarité objective

c. Predicteurs : (Constant), valeur intérimaire, précarité objective, volition

d. Variable dépendante : insecurité perçue

On constate qu'aucune des variables socio-démographiques sélectionnées n'a un impact significatif sur l'insécurité perçue (leurs coefficients standardisés ne sont pas significatifs lorsqu'ils sont introduits dans l'équation de régression multiple comportant les variables de précarité, volition et valeur intérimaire)
Seules les trois variables retenues dans l'équation précédente sont conservées dans le modèle de régression multiple présentant le meilleur pouvoir explicatif (modèle 3), ce qui permet de conclure que les variables socio-démographiques ne jouent pas un rôle significatif lorsqu'elles sont introduites dans notre modèle de recherche

Annexe 14 : Analyse de l'effet médiateur de l'insécurité perçue (hypothèses H 5.1 à H 5.4)

1) Analyse de la normalité des variables

Indicateurs de déviation par rapport à la normalité

	Skewnes	Kurtosis
	Statistic	Statistic
insecurité perçue	,517	,127
Implication orga affective-normative	-,384	,280
Implication orga calculée	-,250	-,120
Implication prof. affective	-,399	-,330
Implication prof. calculée	,061	-,336
Implication dans la valeur-travail	-,225	-,420

Les valeurs de Skewness et de Kurtosis sont < |1| ; nous pouvons considérer la distribution des variables comme quasi-normale

2) Corrélations entre les variables

		insecurité perçue
Implication orga affective-normative	Correlation	-,425
	Sig. (bilatérale)	,000
Implication orga calculée	Correlation	,137
	Sig. (bilatérale)	,049
Implication prof. affective	Correlation	-,189
	Sig. (bilatérale)	,006
Implication prof. calculée	Correlation	-,072
	Sig. (bilatérale)	,299

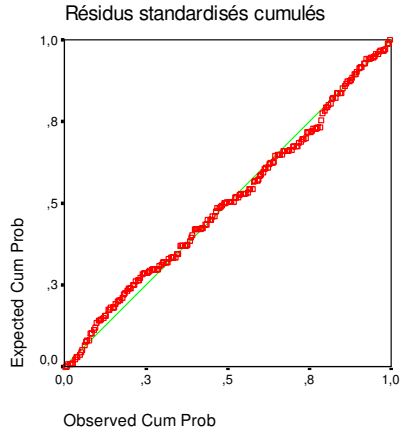
l'absence de corrélation significative entre insécurité perçue et implication professionnelle calculée ne permet pas de tester l'hypothèse H52 b.

3) Analyse de l'influence de l'insécurié perçue sur les variables d'implication

H5.1a : Impact de l'insécurité perçue sur l'implication organisationnelle affective-normative

Modèle	R	R^2	R^2 ajusté	Erreur standard
1	0,413	**0,170**	0,166	5,92

	Coeff non standardisés		Coeff. standardisés	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constante)	36,063	1,442		25,013	0,000
Implication affective normative	-0,202	0,031	**-0,413**	-6,505	**0,000**

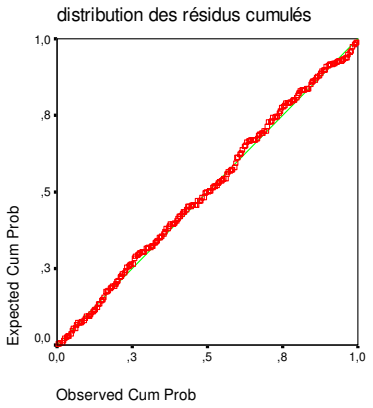


L'effet de la variable testée est modéré (17% de la variance de la variable expliquée est causée par la variable explicative) et très significatif ; les résidus de la régression sont distribués normalement.
L'hypothèse H.51.a est acceptée

H5.1 b : Impact de l'insécurité perçue sur l'implication organisationnelle calculée

Modèle	R	R^2	R^2 ajusté	Erreur standard
1	,137	**,019**	**,014**	3,23

	Coeff non standardisés		Coeff. standardisés	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constante)	11,250	,690		16,295	,000
Implication calculée	4,093E-02	,021	**,137**	1,980	**,049**

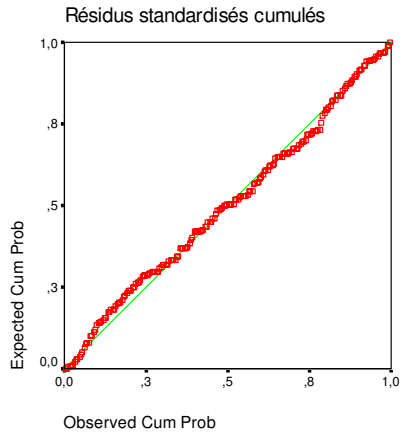


L'effet de la variable testée est exrêmement faible (1,4% de la variance de la variable expliquée est causée par la variable explicative) et significatif ; les résidus de la régression sont distribués normalement.
L'hypothèse H.51.b est acceptée

H5.2a : Impact de l'insécurité perçue sur l'implication professionnelle affective (échantillon réduit N=187)

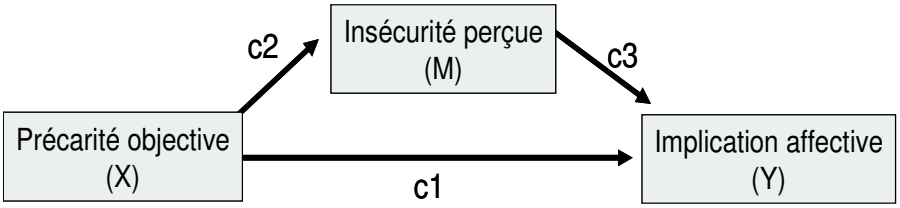
Modèle	R	R^2	R^2 ajusté	Erreur standard
1	,165	**,027**	,022	3,37

	Coeff non standardisés		Coeff. standardisés	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constante)	16,801	,858		19,589	,000
Implication affective normative	-4,200E-02	,018	**-,165**	-2,270	**,024**



L'effet de la variable testée est très faible (2,7% de la variance de la variable expliquée est causée par la variable explicative) et significatif ; les résidus de la régression sont distribués normalement.
L'hypothèse H.5.2.a est acceptée

4) Mise en évidence de l'effet médiateur (hypothèse H 5.4)



Etape	***Test associé***
1. Montrer que le lien entre X et Y est significatif (effectuer une régression de Y sur X)	Le coefficient de régression c0 (non présent sur le schéma) doit être significatif (T de Student > 1,96, avec p< 0,05)
2. Montrer que le lien entre X et M est significatif (effectuer une régression de M sur X)	Le coefficient de régression c2 doit être significatif (T de Student > 1,96, avec p< 0,05)
3. Montrer que le lien entre M et Y est significatif (effectuer une régression multiple de Y sur M et X)	Le coefficient de régression c3 doit être significatif (T de Student > 1,96, avec p< 0,05)
4. Vérifier que le lien entre X et Y devient nul (en cas de médiation totale) ou faible (en cas de médiation partielle)	Le coefficient c1 doit devenir non significatif en présence de M (T de Student < 1,96)
5. Estimer l'ampleur et la signification de l'effet médiateur	- Le pourcentage de l'effet médiateur est donné par la formule : (100* c2c3/c2c3 + c1) - Le Test de Sobel est utilisé pour s'assurer de la significativité de l'effet médiateur

a) Effet médiateur de l'insécurité perçue sur la relation précarité objective / implication organisationnelle affective-normative (H5.4.a)

Régressions	***COEFFICIENTS. DE REGRESSION (+ VALEUR DU TEST T)***	***DISTR. DES RESIDUS***
Effet de X sur Y précarité objective →implication orga affective/normative	c0 = -1,057 t = 5,161 p< 0,001	normale
Effet de X sur M précarité objective → insécurité perçue	c2 = 2,488 t = 5,672 p< 0,001	normale
Effet de M sur Y (régression multiple) précarité objective + insécurité →implication org affective/normative	c3 = -0,162 t = 5,129 p< 0,001 c1 = -0,655 t = -3,148 p = 0,002	normale normale
Effet médiateur	**c0 > c1 : l'effet médiateur est établi** **c1 ≠ 0 : la médiation est partielle** **Pourcentage de l'effet médiateur = 38 %**	**Test de Sobel significatif (p< 0,001)**

Test de Sobel pour la significativité de l'effet médiateur[203] :

	Input:		Test statistic:	*p*-value:
a	2.488	Sobel test:	-3.77554868	0.00015966
b	-0.162	Aroian test:	-3.74327768	0.00018164
s_a	0.439	Goodman test:	-3.80866896	0.00013972
s_b	0.032	Reset all	Calculate	

b) Effet médiateur de l'insécurité perçue sur la relation précarité objective / implication organisationnelle calculée (H5.4.a)

Régressions	***COEFFICIENTS. DE REGRESSION (+ VALEUR DU TEST T)***	***DISTR. DES RESIDUS***
Effet de X sur Y précarité objective →implication orga calculée	c0 = 0,143 t = 2,14 p< 0,05	normale
Effet de X sur M précarité objective → insécurité perçue	c2 = 2,488 t = 5,672 p< 0,001	normale
Effet de M sur Y (régression multiple) précarité objective + insécurité →implication orga calculée	c3 = non significatif (t = 1,03 p = 0,3) c1 = 0,11 t = 1,52 p< 0,05	normale normale
Effet médiateur	**Le coefficient c3 est non significatif : l'effet médiateur ne peut être établi**	

[203] Calculs réalisés en ligne sur le site suivant : http://www.people.ku.edu/~preacher/sobel/sobel.htm

c) Effet médiateur de l'insécurité perçue sur la relation précarité objective / implication professionnelle affective (H 5.4.b)

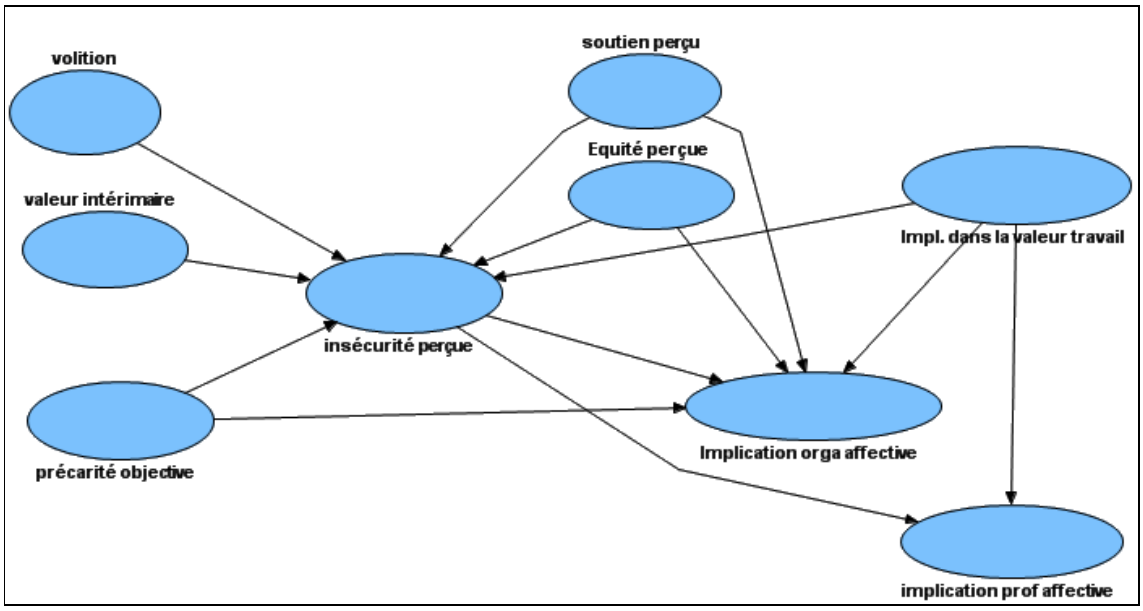
Régressions	***COEFFICIENTS. DE REGRESSION (+ VALEUR DU TEST T)***	***DISTR. DES RESIDUS***
Effet de X sur Y précarité objective →implication prof affective	c0 = -0,520 t = -4,265 p< 0,001	normale
Effet de X sur M précarité objective → insécurité perçue	c2 = 2,493 t = 5,350 p< 0,001	normale
Effet de M sur Y (régression multiple) précarité objective + insécurité →implication prof. affective	c3 = -0,017 t = -0,858 p = 0,392 c1 = -0,478 t = -3,636 p< 0,001	normale normale
Effet médiateur	**Le coefficient c3 est non significatif : l'effet médiateur ne peut être établi**	

Annexe 15 : Test du modèle global

Le modèle est testé selon la méthode d'estimation PLS.
Nous utiliserons le logiciel Smart PLS, à partir d'un fichier source constitué de l'ensemble de notre échantillon
Nous avons tout d'abord procédé au traitement des valeurs manquantes pour les variables présentes dans le modèle, afin de disposer d'un fichier de départ sans valeur manquantes. Nous avons dans un premier temps observé l'ensemble des observations afin de vérifier que les valeurs manquantes étaient distribuées normalement. Cet examen nous a conduit à retirer 10 observations comportant plus de 5% de valeurs manquantes et/ou dont les valeurs manquantes n'étaient pas distribuées aléatoirement (il s'agissait en général de répondant n'ayant pas renseigné plusieurs items consécutifs formant une échelle).
Nous avons ensuite utilisé une algorithme de remplacement des valeurs manquantes disponible sur le logiciel Lisrel (méthode *expected maximzation*). Le fichier utilisable comporte finalement 198 observations sans valeurs manquantes.

La méthode d'estimation PLSpermet d'obtenir les coefficients de régression (*path coefficients*) entre toutes les variables du modèle.
Le modèle graphique ne présente que les relations pré-définies par le chercheur, mais les tableaux fournis par le logiciel font apparaître l'ensemble des relations entre variables latentes : ceci permet, le cas échant, de faire apparaître des relations non prises en compte a priori.

a) Modèle structurel :
Le modèle nous ayan tservi de base pour l'estimation est le modèle de recherche actualisé, prenant en compte les résultats des régressions partielles menés sur les relations entre variables du modèle.
Modèle testé :



L'estimation de ce modèle par la méthode PLS nous permet d'obtenir des coefficients de régression structurels (*path coefficients*) pour les relations programées.

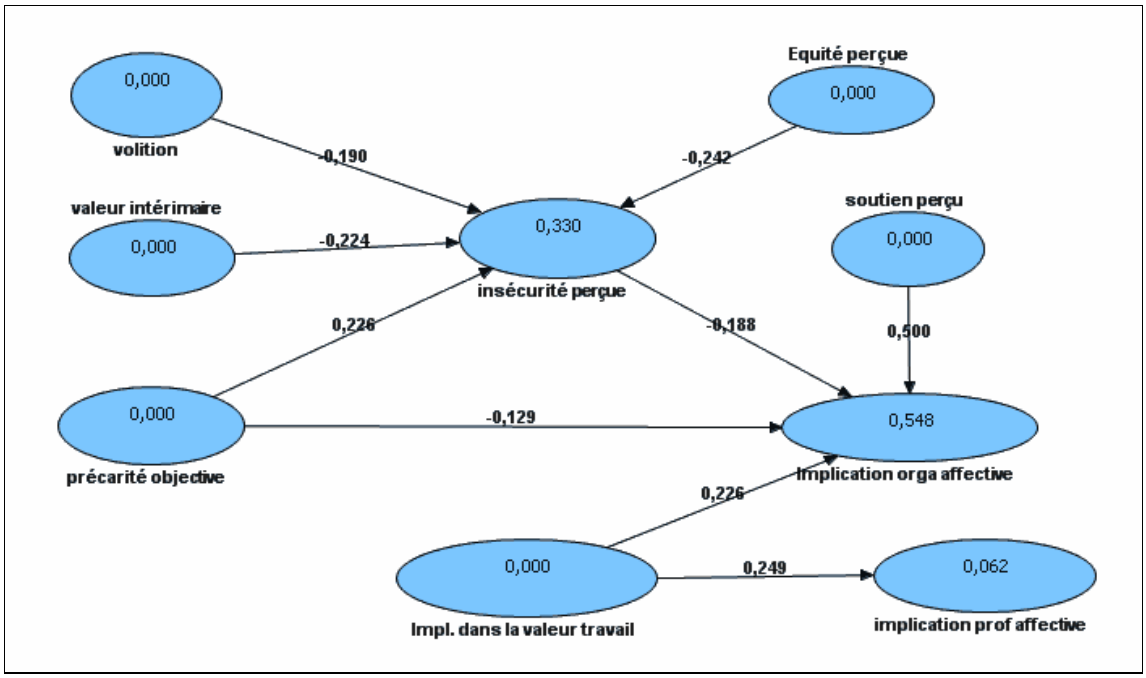
Le modèle ne fournit pas d'indicateur détaillés sur la qualité d'ajustement aux données empiriques, comme c'est le cas pour les estimations effectuées avec des logiciels du type Lisrel ou Amos.
Si nous souhaitons évlauer la fiabilité des résultats obtenus, il nous faut alors utiliser une procédure de rééchantillonnage (bootstraping) permettant de simuler un grand nombre d'échantillons partiels à partir de l'échantillon d'origine. Cette procédure permet d'obtenir des estimations de fiabilité pour les coefficients (valeurs de t), basée sur la comparaison des résultats obtenus sur les différents échantillons simulés.
La procédure de bootstrap a été menée sur 700 échantillons (il est recommandé d'utiliser un grand nombre d'échantillons pour s'assurer de la fiabilité des résultats).

Indicateurs de significativité pour les relations structurelles (à l'issue de la procédure de bootstrap menée sur 700 échantillons)

Equité perçue -> Implication orga affective	***0,437499***
Equité perçue -> insécurité perçue	2,918636
Impl. dans la valeur travail -> Implication orga affective	4,238289
Impl. dans la valeur travail -> implication prof affective	1,978700
Impl. dans la valeur travail -> insécurité perçue	***0,915292***
insécurité perçue -> Implication orga affective	2,409679
insécurité perçue -> implication prof affective	***1,305592***
précarité objective -> Implication orga affective	1,974695
précarité objective -> insécurité perçue	2,213250
soutien perçu -> Implication orga affective	8,801657
soutien perçu -> insécurité perçue	***1,130958***
valeur intérimaire -> insécurité perçue	3,156066
volition -> insécurité perçue	2,795432

Toutes les relations pour lesquelles les valeurs de T sont >1,96 ont été conservées ; 4 relations n'ont pas été retenues
Le modèle corrigé se présente comme suit :

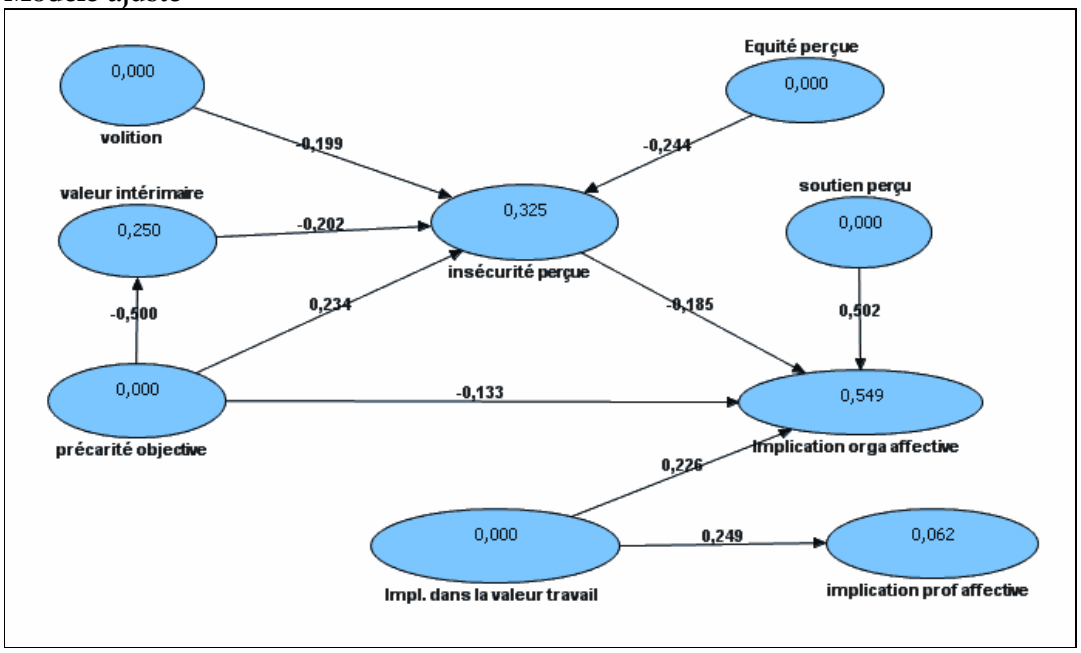
Modèle corrigé (ne comportant que les coefficients structurels significatifs entre variables latentes)



nb : les valeurs figurant à l'intérieur des ellipses décrivant certaines variables latentes représentent les coefficients de détermination (R^2), représentant la part de variance expliquée par les variables du modèle..

L'examen des coefficients structurels fournis par le logiciel Smart PLS permet de constater qu'une relation très significative entre la précarité objective et l'employabilité perçue n'est pas prise en compte dans notre modèle.
L'intégration de cette relation permettrait de rendre compte du caracctère co-construit de la valeur intérimaire : ce sont les missions effectuées qui concourent au sentiment d'employabilité perçue par l'intérimaire. Nous décidons donc de l'ajouter afin d'enrichir notre modèle.

Modèle ajusté



Les coefficients de régression des indicateurs des variables latentes (« modèles de mesure », non présent sur les figures présentées) sont les suivants :

Contribution des items aux variables latentes (modèles de mesure) :

Echelle d'équité perçue

EQU1	0,790233
EQU2	0,751456
EQU3	0,764666
EQU4	0,642501

Echelle de valeur intérimaire

EMP1	0,829579
EMP2	0,693337
EMP3	0,817561

Echelle d'implication orga affective-normative

IOA1	0,825258
IOA2	0,845614
IOA3	0,742984
IOA4	0,809489
IOA5	0,804611
ION1	0,701433
ION2	0,676275
ION4	0,737957

Echelle d'implication professionnelle affective

IPA1	0,819746
IPA2	0,801167
IPA3	0,866282
IPA4	0,785036

Echelle d'implication dans la valeur-travail

IVT1	0,665154
IVT3	0,812948
IVT4	0,784556
IVT7	0,782576

Echelle de soutien perçu

POS2	0,630130
POS3	0,644509
POS4	0,720703
POS5	0,840708
POS6	0,864657

Echelle de préférence pour l'intérim (volition)

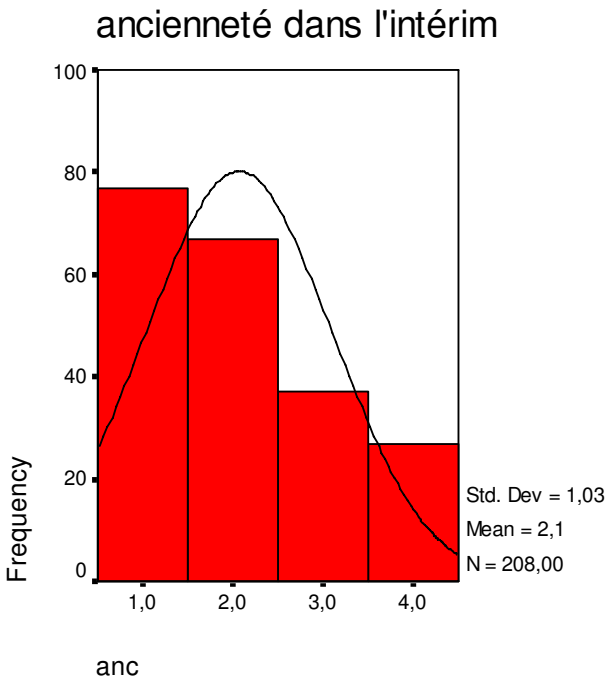
VOL1	0,742067
VOL3	0,759243

Annexe 16 : Test des hypothèses liées à la typologie des salariés intérimaires (hypothèses H 7.1 à H 7.7)

1) Définition des classes

Critère n° 1 : Ancienneté

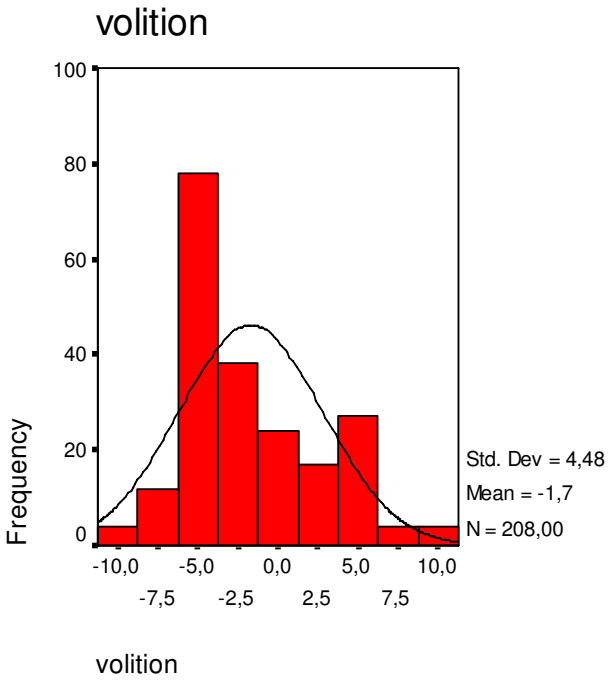
	Frequence	%	% cumulé
moins d'un an	77	37,019	37,019
de 1 à 2 ans	**67**	**32,212**	**69,231**
de 3 à 5 ans	37	17,788	87,019
plus de 5 ans	27	12,981	100,000
Total	208	100	



La médiane de la distribution est égale à 2 : elle correspond à une ancienneté comprise entre 1 et 2 ans. Cette classe comporte 67 répondants. Etant donné qu'une partition arbitraire n'est pas pertinente, et que la non prise en compte de 67 répondants réduit significativement l'échantillon, nous choisissons de fixer le seuil de partition de cette variable après la classe 2
L'ancienneté pivot permettant de différencier les salariés est donc fixée à 2 ans.

Critère n° 2 : Volition (préférence pour l'intérim)

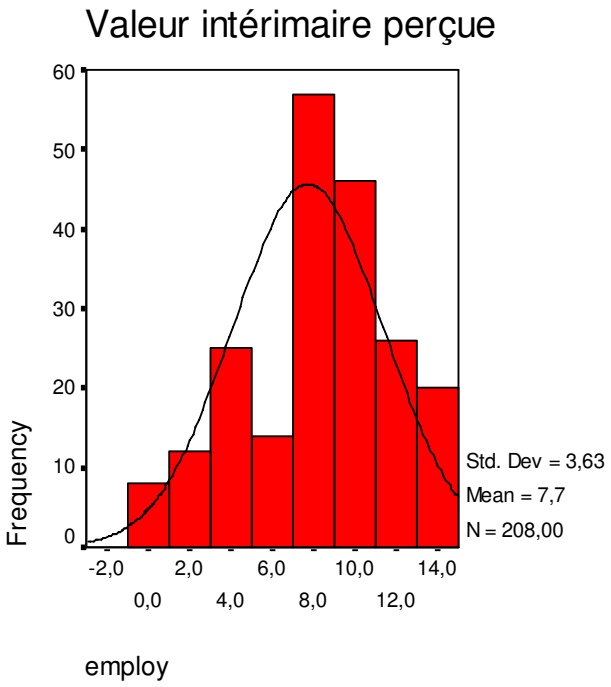
Score	Frequence	%	% cumulé
-10	4	1,923	1,923
-8	12	5,769	7,692
-6	37	17,788	25,481
-4	41	19,712	45,192
-2	**38**	**18,269**	**63,462**
0	24	11,538	75,000
2	17	8,173	83,173
4	12	5,769	88,942
6	15	7,212	96,154
8	4	1,923	98,077
10	4	1,923	100,000
Total	208	100	



La médiane de la distribution est égale à – 2 ; cette classe comporte 38 répondants. Etant donné que ce score négatif correspond à une situation d'intérim contraint, nous choisissons donc d'opérer la partition au début de la classe suivante (classe de valeur = 0).

Critère n° 3 : Valeur intérimaire

	Fréquence	%	% cumulé
-1	4	1,923	1,923
0	4	1,923	3,846
1	7	3,365	7,212
2	5	2,404	9,615
3	14	6,731	16,346
4	11	5,288	21,635
5	10	4,808	26,442
6	4	1,923	28,365
7	30	14,423	42,788
8	**27**	**12,981**	**55,769**
9	14	6,731	62,500
10	32	15,385	77,885
11	11	5,288	83,173
12	15	7,212	90,385
13	20	9,615	100,000
Total	208	100	



La médiane de la distribution est égale à 8 ; cette classe comporte 27 répondants. Etant donné que la distribution est légèrement déviée vers la droite (skewness négatif), en raison d'un taux de réponse positives très élevé à l'item n° 1 de l'échelle, nous choisissons de tenir compte de cette déviation et d'opérer la partition au début de la classe suivante (classe de valeur = 9)

2) Test des hypothèses H 7.1 à H 7.6

H 7.1 Les intérimaires par choix (a) et les intérimaires assumés (b) présentent un niveau d'insécurité perçue plus faible que la moyenne
Méthode : test de comparaison de moyennes sur échantillons indépendants

Intérim par choix		Test de Levene		*Test T d'égalité des moyennes*			
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Diff. de moyennes
Insécurité perçue	*Variances égales*	2,881	0,091	-2,911	206	**0,004**	- 6,724

Intérim assumé		Test de Levene		*Test T d'égalité des moyennes*			
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Diff. de moyennes
Insécurité perçue	*Variances égales*	0,174	0,677	0,011	206	**0,991**	Non significative

L'hypothèse H 7.1.a est acceptée et l'hypothèse H 7.1.b est rejetée

H 7.2 Les intérimaires exclus présentent un niveau d'insécurité perçue supérieur à la moyenne
Méthode : test de comparaison de moyennes sur échantillons indépendants

Intérim d'exclusion		Test de Levene		*Test T d'égalité des moyennes*			
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Diff. de moyennes
Insécurité perçue	*Variances égales*	2,440	0,120	4,683	206	**< 0,001**	8,4

L'hypothèse H 7.2 est acceptée

H 7.3 : Les intérimaires par choix (1) et les intérimaires assumés présentent (2)
- un niveau d'implication organisationnelle affective plus élevé que la moyenne (a)
- un niveau d'implication calculée plus faible que la moyenne (b).
Méthode : test de comparaison de moyennes sur échantillons indépendants

Intérim par choix		Test de Levene		*Test T d'égalité des moyennes*			
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Diff. de moyennes
Implication orga affective (1.a)	*Variances égales*	2,897	0,090	3,079	206	**,002**	3,48
Implication orga calculée (1.b)	*Variances égales*	2,526	0,114	-2,384	206	**,018**	-1,36

Intérim assumé		Test de Levene		*Test T d'égalité des moyennes*			
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Diff. de moyennes
Implication orga affective (2.a)	*Variances égales*	0,037	0,85	-1,7	206	**0,09**	Non significative
Implication orga calculée (2.b	*Variances égales*	0,42	0,52	-1,97	206	**0,05**	-1,15

Seule l'hypothèse H 7.3 2a est rejetée

H 7.4 : Les intérimaires exclus présentent un niveau d'implication organisationnelle affective plus faible que la moyenne

Méthode : test de comparaison de moyennes sur échantillons indépendants

Intérim d'exclusion		Test de Levene		*Test T d'égalité des moyennes*			
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Diff. de moyennes
Implication orga. affective	*Variances égales*	1,15	0,28	-3,94	206	**< 0,001**	-3,52

L'hypothèse H 7.4 est acceptée

H 7.5 : Les intérimaires par choix présentent un niveau d'implication dans la profession plus élevé que les intérimaires assumés.

Méthode : test de comparaison de moyennes sur échantillons indépendants (N= 76 salariés), en utilisant l'échelle complète d'implication dans la profession

Intérim choisi / intérim assumé		Test de Levene		*Test T d'égalité des moyennes*			
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Diff. de moyennes
Implication dans la profession	*Variances égales*	,016	,901	2,696	74	**,009**	3,757

L'hypothèse H 7.5 est acceptée

H 7.6 : Les intérimaires exclus présentent un niveau d'implication affective dans la profession plus faible que la moyenne (a) et un niveau d'implication calculé dans la profession plus faible que la moyenne (b).

Méthode : test de comparaison de moyennes sur échantillons indépendants

Intérim d'exclusion		Test de Levene		*Test T d'égalité des moyennes*			
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Diff. de moyennes
Implication prof. affective	*Variances égales*	1,348	0,247	-2,244	206	**0,026**	-1,09
Implication prof. calculée	*Variances inégales*	7,569	0,006	0,243	194,6	**0,808**	Non significative

L'hypothèse H.76.a est validée et l'hypothèse H.76.b est rejetée

ANOVA (impact du groupe d'appartenance sur les scores d'insécurité perçue et d'implication)

Test d'homogénéité des variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Insécurité perçue	1,868	3	204	,136
Implication orga. affective/normative	1,380	3	204	,250
Implication orga. calculée	2,183	3	204	,091
Implication prof. affective	3,425	3	204	**,018**
Implication prof. calculée	2,363	3	204	,072

L'homogénéité des variances n'est pas vérifiée pour l'implication affective dans la profession : un test d'égalité des moyennes adapté (Welch test) remplacera l'ANOVA pour cette variable.

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Insécurité perçue	Inter-groupes	2823,928	3	941,309	8,890	,000
	Intra-groupes	21600,515	204	105,885		
	Total	24424,442	207			
Implication orga. affective/normative	Inter-groupes	1074,594	3	358,198	9,570	,000
	Intra-groupes	7635,325	204	37,428		
	Total	8709,918	207			
Implication orga. calculée	Inter-groupes	136,913	3	45,638	4,531	,004
	Intra-groupes	2054,698	204	10,072		
	Total	2191,611	207			
Implication prof. calculée	Inter-groupes	57,185	3	19,062	1,428	**,236**
	Intra-groupes	2723,272	204	13,349		
	Total	2780,457	207			

Test d'égalité des moyennes (adapté au cas de variances non homogènes)

		Statistic[a]	df1	df2	Sig.
Implication prof. affective	Welch	4,512	3	94,534	,005

a. Asymptotically F distributed.

L'impact du groupe d'appartenance sur les variables sélectionnées est significatif, sauf en ce qui concerne l'implication calculée dans la profession.

Scores d'insécurité et d'implication selon les types d'intérimaires :

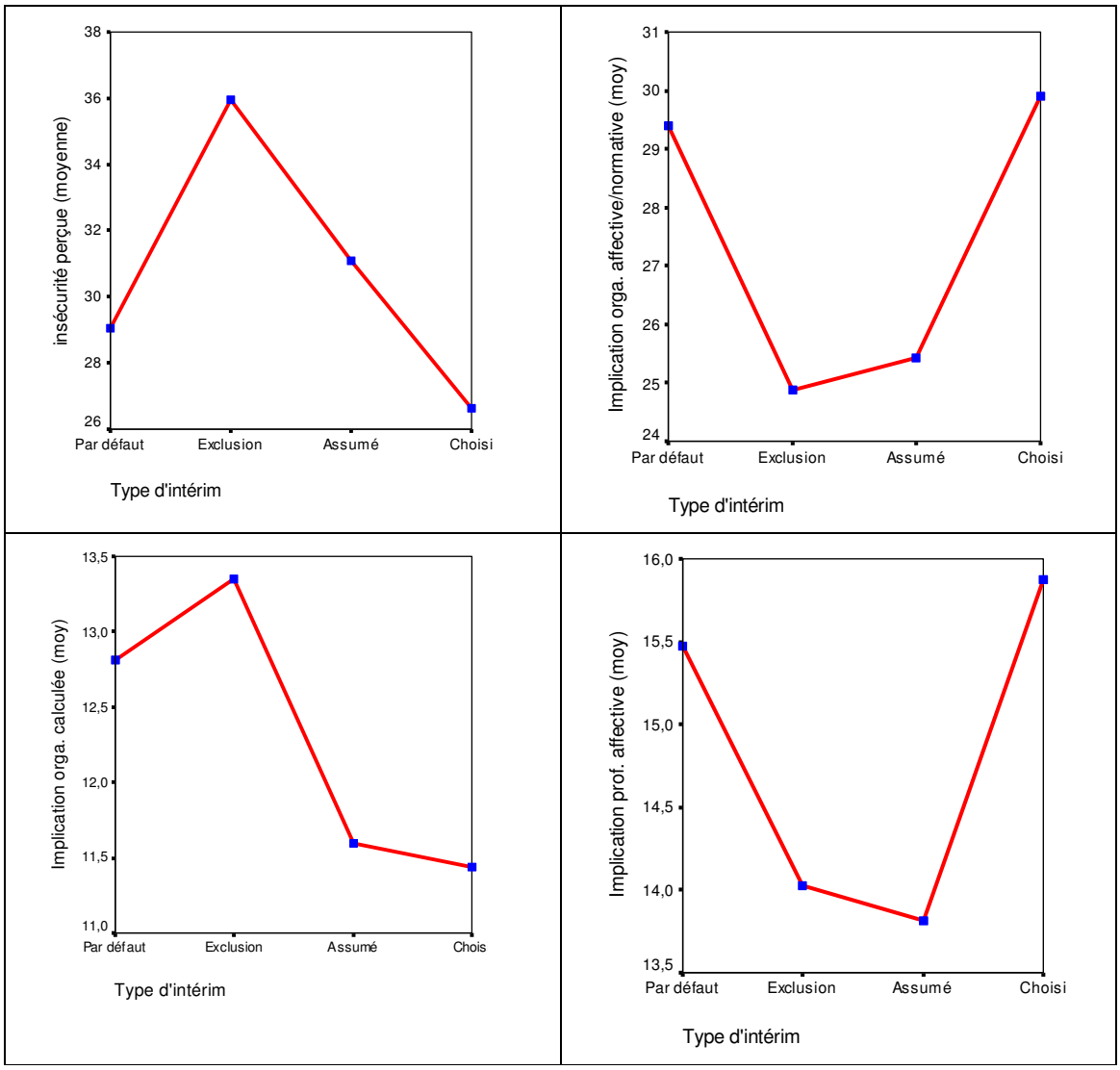


Table des matières

Résumé

Le développement des formes d'emploi atypiques (intérim, CDD, temps partiel…) constitue l'un des traits marquants de l'évolution récente du marché du travail en France. Ce développement, qui résulte en partie des besoins de flexibilité dans la gestion de la main d'œuvre exprimés par les entreprises, suscite des interrogations dans le champ de la gestion des ressources humaines.

Les questions principales portent sur les impacts possibles de ces nouvelles relations d'emploi sur les attitudes et les comportements des salariés qui s'y trouvent confrontés. Notre travail porte plus spécifiquement sur les impacts des arrangements contractuels atypiques sur l'implication au travail.

Le concept d'implication au travail *(work commitment)*, qui permet de décrire la relation qu'un individu entretient avec les différents objets liés à sa sphère professionnelle (le travail en tant que tel, la profession, l'organisation, le groupe de collègues, le syndicat, etc.…) apparaît comme prédicteur d'un certain nombre de comportements organisationnels. (absentéisme, turnover, effort au travail…), et suscite donc à ce titre l'intérêt des chercheurs et des praticiens des ressources humaines.

La plupart des données empiriques dont nous disposons sur le sujet de l'implication au travail ont été obtenues en étudiant les salariés en situation d'emploi permanent. Il paraît donc intéressant aujourd'hui de se demander si la remise en cause progressive de la norme de travail typique a des impacts à la fois théoriques et pratiques sur l'implication des salariés, et, le cas échéant, de déterminer quels sont ces impacts.

Notre recherche a été menée auprès de salariés intérimaires, qui forment une population très représentative des nouvelles formes d'emploi, et constituent un terrain d'étude intéressant, notamment en raison du fort développement de ce type de contrats en France.

Une revue de la littérature théorique sur l'implication des salariés « précaires » conduit à poser l'hypothèse que ceux-ci se trouvent dans une situation d'insécurité qui n'est pas favorable à leur implication : une majorité d'auteurs considèrent qu'il existe un lien négatif entre précarité de la relation salariale et implication au travail. Les recherches empiriques menées sur ces catégories de salariés, conduisent paradoxalement à des résultats très contrastés, qui ne permettent pas de valider sans réserve cette hypothèse de départ.

Cette absence de consensus dans la littérature nous a tout d'abord conduits à nous interroger sur la pertinence de la transposition de notion d'implication au travail au cas des salariés intérimaires, puis à proposer un modèle qui vise à approfondir l'étude du lien entre une forme d'emploi particulière et l'implication au travail, et qui soit apte à rendre compte de l'hétérogénéité des résultats empiriques.

Notre modèle cherche à montrer que le statut d'emploi n'est pas en lui-même un obstacle à l'implication : tout dépend notamment de la manière dont les salariés intérimaires interprètent leur relation d'emploi, à travers la notion de précarité subjective, ou précarité perçue.

Une étude qualitative exploratoire nous a permis de construire un questionnaire adapté à la population étudiée. Les résultats obtenus nous ont permis de valider la plupart des hypothèses formulées. Nous avons notamment mis en lumière le rôle médiateur de la précarité perçue sur la relation entre précarité objective des contrats temporaires et implication au travail, et montré que l'employabilité perçue et le degré de préférence pour l'intérim influent significativement sur la précarité perçue.

Ces résultats nous ont permis dans un second temps de proposer une typologie des salariés intérimaires apte à rendre compte de l'hétérogénéité de leurs trajectoires et de leurs attitudes.